PART-TIME WORK
PART-TIME RIGHTS

A Brief

Presented to the

Commission of Inquiry

into Part-time Work

by the

Canadian Advisory Council

on the Status of Women

September 1982

Canadian Advisory Council on the Status of Women
Box 1541 Station B, Ottawa K1P 5R5

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
C.P. 1541 Succ. B, Ottawa K1P 5R5

ACKNOWLEDGEMENTS

This document was prepared and written by Fran Shaver under the supervision of Jennifer Stoddart. Typing was done by Donna Greenslade and word processing was carried out by Michelle Martel. The final revision of the French text was made by Jacqueline Perrault.

Much of this brief has been based on a more detailed study of part-time work presently being carried out for the CACSW by Julie White. It will be available to the public in early 1983.

The text of this brief or parts thereof may be reproduced on condition that the CACSW is credited.

TABLE OF CONTENTS

		Page
	FOREWORD	1
1.	**INTRODUCTION**	2
2.	**PART-TIME WORK: THE PRESENT SYSTEM**	3
	2.1 What it it?	3
	2.2 Who does it?	4
	2.3 Where does it happen?	6
	2.4 What does it mean?	7
	2.5 It is here to stay.	10
3.	**WOMEN AND PART-TIME WORK**	13
	3.1 What does part-time work mean for women?	13
	3.2 Why do women do it?	15
4.	**THE FEDERAL GOVERNMENT AS EMPLOYER**	20
	4.1 Visible and invisible part-time workers	20
	4.2 Terms and conditions of part-time work in the Public Service	22
	4.2.1 Unionization	22
	4.2.2 Hiring, firing and job security	23
	4.2.3 Salary and pay increments	24
	4.2.4 Superannuation	25
5.	**THE GOVERNMENT POLICY ON PART-TIME WORK**	26
	5.1 History	26
	5.2 Problems with the Policy	27
6.	**SUMMARY AND CONCLUSIONS**	30
	6.1 Part-time employment in the Federal Public Service	30
	6.2 Part-time work in the Canadian labour market	31
	FOOTNOTES	33
	REFERENCES	34

FOREWORD

Jean left work at 12:30 on the run. She was going to be late getting to the day care centre, and for the second time this week! Now she would have to do her shopping after she had picked up Jennifer. Somehow things seemed to have been easier to coordinate when she was working full-time, at least then she got the chance to shop on her lunch hour. Why did she always get handed the longest letters just before it was time for her to leave? When they had to pay her over-time they certainly never gave her last minute assignments.

When she finally got to the subway, the trains were already jam packed with the noon hour crowd. She grabbed for a strap as the train lurched out of the station and thought about her career prospects. They were negligible. She had forfeited her seniority when she negotiated the part-time schedule. They hadn't even been willing to guarantee her a full-time job once Jennifer started school. "No guarantees", they'd said. "We don't know yet whether operational factors would preclude such an arrangement", they'd said. Why was it that their needs so rarely coincided with hers?

She struggled off at the East Broadway stop, and shoved along for four blocks to the Children's Garden Day Care Centre. She wondered why she bothered to work at all, especially part-time; she'd lost her pension and all her benefits the very day she switched over. It was a question she often asked herself and she always came up with the same answer - they needed the money.

Harry used to help, at least with the kids, and do some of the laundry and vacuuming. But then that stopped, dried up just like her career prospects, once she dropped back to part-time.

She pushed through the Centre door wondering if other women were in the same bind and decided there was no reason to believe that their lives would be any better, or any different.

"Mummy, mummy!" screamed Jennifer, "look what I made. I'm going to call him George."

"Wonderful", said Jean, glancing wearily down at the paper doll. "Do you think George would like to come shopping with us?"

1. INTRODUCTION

Part-time work has been proclaimed as the way of the future by some, and denounced as a dead-end by others. Which is the case?

Under the present system, part-time work provides employers with a relatively cheap labour source, a vast array of financial and operational benefits and a safety valve in times of high unemployment. Perhaps it leads the way to their future. However, for the more than one million female part-timers (who represent 72% of the part-time labour force) it is most certainly a dead end. They have no job security, receive low wages, do not enjoy the benefits accorded full-time workers and are seldom given the opportunity for training, promotion or advancement. A most unattractive future.

Is part-time work the way of the future? What can be safely said, is that it is a reality that will become more prevelant in the years to come. As a consequence, it is imperative that the conditions of part-time work be put on an equal footing with full-time employment. Any move to expand the part-time labour force without first of all correcting these conditions must be curtailed. Furthermore, any subsequent move to expand it must be controlled. The expansion of part-time work should be considered, along with job-sharing and shorter hours, as part of an overall strategy designed to increase the flexibility of our working lives. It should not be considered as a panacea for rising unemployment.

2. PART-TIME WORK: THE PRESENT SYSTEM

2.1 What is it?

Part-time work cannot be identified or defined as a single phenomenon; it comes in several forms. In the study of part-time work commissioned by the CACSW, three types of part-time workers are identified: regular part-time workers, who work less than the usual full-time weekly hours on a continuing basis; casual part-time workers, who work less than the usual full-time weekly hours but on an intermittent or short term basis; and part-year workers, who work full-time weekly hours but only for part of the year. Not all studies on the subject include these three types in their definition.

> The International Labour Organization defines part-time work as "work on a regular and voluntary basis for a daily or weekly period of substantially shorter duration than current normal hours of work". This definition excludes not only part-year workers and temporary or casual part-time workers, but also all involuntary part-time workers, those who would prefer full-time work but cannot find it. At the other end of the spectrum, a recent study by the Canada Employment and Immigration Advisory Council used a broad, all-inclusive definition, in which part-time work was: "work schedule other than regular full-time, year-round employment offered by an employer and accepted by an employee". Such a broad definition includes regular and casual part-week workers, and also part-year workers who work at full-time weekly hours but only for part of the year.
>
> (White, forthcoming: Chapter 2)

The Statistics Canada definition is somewhat more restrictive in that it only includes those who work for less than 30 hours per weel. and who do not consider themselves to be full-time workers (Statistics Canada, 1981). According to this definition there were 1,477,000 part-time workers in 1981 representing 13.5% of the labour force. However, if all those who work less than 30 hours were included, regardless of whether they considered themselves to be full-time, part-time workers would form over 17% of the work force.

When looking at such statistics it is important to keep in mind the part-time work typology mentioned above. White points out in her study for the CACSW that there may be more casual than regular part-time work:

> In 1972, the Department of Labour conducted a study of 22,491 workplaces employing over three million workers throughout Canada. The study found that just 4.5% of the labour force was working on a regular part-time basis, while the total proportion of all part-time workers for that year was 14.6%. This suggests that over two-thirds of the part-time work was casual.
>
> Information on the duration of part-time work also indicated a large proportion of casual work. In 1981, 45% of part-time workers had held their jobs for less than one year, and 19% for less than three months. By comparison, 24% of full-time workers had been in their jobs for less than one year and 9% for less than three months. Drawn from the monthly labour force surveys, these figures include only those casual part-time workers actually employed and do not reflect the larger proportion which would move in and out of the labour force.
>
> (White, forthcoming: Chapter 2)

It is clear then, that the definition used will greatly influence the context, scope and perspective of any discussion relating to the issue.

In this brief, we will focus on only two of the part-time work arrangements mentioned above: regular part-time work and casual part-time work. The majority of workers in these two categories are women. Part-year work (including seasonal work such as fishing and logging) is excluded on the grounds that very few women are engaged in this type of work.

Statistics Canada produces most of the material available on part-time work and we will be forced, at times, to use their definition. Given our definition, it must be kept in mind that their statistics under-estimate the actual number of part-time workers.

2.2 Who does it?

Part-time work is dominated by women.

Seventy-two percent of all part-time workers are women. On marital status part-time workers divide as follows:

Married women	45%
Single women	22%

Single men	21%
Married men	6%
Widowed, divorced, separated women	5%
Widowed, divorced, separated men	1%

(Statistics Canada, 1981: 110)

A similar ranking on the basis of age produces the following pattern:

Women	25-54 years	41%
Women	15-24 years	24%
Men	15-24 years	20%
Women	55-64 years	6%
Men	25-54 years	4%
Men	65 and over	2%
Women	65 and over	2%

(Statistics Canada, 1981: 110)

It is clear that part-time workers are largely either married women over 25 years, or young single workers, both men and women.

The women who work part-time in the labour force differ very little from those who work full-time.

> Sixty percent of women full-time workers are married, as are 63% of women who work part-time. Single women constitute 29% of full-time workers and 31% of part-time workers. The ages of women who work full and part-time vary somewhat more, but still the trends are similar. Younger women aged 15-24 years form a rather larger component of part-time than full-time work, 33% compared to 27%. In the so-called "prime" age for work in the labour force of 25-54 years, 64% of full-time women are in this age group, compared to 56% of part-time women. Just 2% of women part-time workers are over 65 years, as are 1% of full-time workers. Part-time work, has a slightly higher proportion of young and single women than does full-time work, but still the patterns are very similar.

> By contrast, male part-time workers are primarily aged 15-24 years (72%) and are single (79%), while men full-time workers are older (68%) and married (75%).
>
> (White, forthcoming: Chapter 2)

White concludes that for women, "part-time work is an integrated component of labour force participation, its patterns varying little from full-time work". The implication of this phenomenon will be discussed at greater length in Section 3: Women and Part-time Work.

On the question of who does part-time work, another element to consider is education. As will be demonstrated in the next section (2.3), part-time workers are largely confined to low-paid, low-status jobs and excluded from administrative positions. Consequently, it might be anticipated that part-time workers would have a lower educational attainment than full-time workers. The one study which has considered this found that in 1976, 33% of full-time workers had post-secondary education compared to 28% of part-time workers (Webber, 1977:14). This difference in itself is not large and narrows even more when age is taken into consideration. In the 15-24 age group, 31% of full-time workers have post-secondary education compared to 23% of part-time workers, figures which reflect the fact that many part-time workers in this young age group are still in school obtaining further education. However, amongst workers over 25 years, 33% of full-time workers have post-secondary education, as do 32% of part-time workers (Webber, 1977:14). This information certainly suggests that level of education is not a factor likely to explain the pay differentials between full and part-time workers.

2.3 Where does it happen?

Part-time work is ghettoized in the trade and service industries.

Three-quarters (74%) of all part-time workers are employed in just two industries: the retail trade and community business and personal services. Within the services they are disproportionately employed in personal services, hospitals and

education. By comparison, just 43% of full-time workers are employed in these industries (Statistics Canada, 1981).

The jobs in which part-time workers are employed are equally confined to just a few occupations. Two-thirds (66%) of all part-time workers are service, clerical or sales workers, compared to 37% of full-time workers (Statistics Canada, 1981). Not only is the range of work available to part-time workers very limited, but it is concentrated into areas which have traditionally been regarded as "women's work". That such jobs are low paid with little status has been fully documented elsewhere (Armstrong and Armstrong, 1978).

2.4 What does it mean?

Part-time workers are confined to the lowest level jobs with little chance of training or promotion.

In a Hamilton study of 39 businesses, it was found that 82% of the companies provided training to full-time workers while only 60% did so for part-time workers (Weeks, 1980b: Table 40). Thirty percent provided on the job training of one week or less to part-time workers, while 22% provided on the job training of more than one week. Only 10% of the companies provided any classroom training to part-time workers (Weeks, 1980b: Table 41).

In this same study, the lack of training was reflected in the fact that promotion opportunities were not available to part-time workers in 17 out of the 39 businesses surveyed, and that 29 out of the 39 did not have any part-time workers in supervisory or management positions. Two-thirds of the companies stated that there was no possibility for part-time workers to obtain such positions (Weeks, 1980b: Tables 44, 47, 48).

These findings are supported by other studies in which businessmen have clearly indicated that they do not consider part-time workers appropriate for any skilled, professional or management positions. One company representative stated that part-time workers were useful in that they could be hired for the most tedious and monotonous jobs, which would not be considered tolerable for full-time workers. In fact, in 1981, occupational

> data for Canada shows that 1.8% of part-time workers occupied managerial or administrative jobs compared to 9% of full-time workers.
> (White, forthcoming: Chapter 1)

Part-time workers have very little job security.

Indeed, one major reason they are employed, according to business men, is because of their flexibility. They can be called in for work and then let go without notice or termination pay. In one study of business views, the advantages of part-time flexibility were summarized as follows:

> Lay offs are cheaper and less likely to damage the morale of other workers. In direct employment of part-timers, the company can cease to call in a particular employee without any required notice of termination or pay in lieu. If employers are using a temporary help service, a Business Week journalist comments, "You can send back a person who doesn't work out, and you don't have to give notice".
> (Weeks, 1980a: 73)

Most part-time workers are paid less than full-time workers on an hourly basis.

Three small scale studies in Canada looked at wages for part-time workers. In 1975, 113 part-time workers were interviewed from 15 workplaces in Winnipeg, Manitoba and it was found that 50% of them earned less than $3.00 per hour (Manitoba Department of Labour, 1976). At that rate for a full-time work week of 38 hours, the annual salary could have been $6,000 per year. In the Hamilton study mentioned above, the employers were questioned about wages for the 4,999 part-time workers. Thirty-four percent of the regular part-time workers earned less than $3.00 per hour and only 14% of the part-time workers received pro-rated pay, that is the same pay as full-time workers according to the hours worked (Weeks, 1980b: Table 28). A Saskatchewan study, also conducted in 1978, interviewed 65 employers in four cities and found that 42% of part-time workers were paid less than $4.00 per hour (Saskatchewan Department of Labour, 1979: 31).

While these studies are limited due to the small numbers used, sampling techniques and response rates, in combination they certainly suggest a considerably lower pay rate for part-time than full-time workers. Such findings are supported by

studies from other countries, where part-time workers have been found to be much lower paid than full-time workers (Hurstfield, 1978; Owen, 1978).

Most part-time workers do not receive the benefits accorded to full-time workers.

Two studies have been conducted in Canada which compare the benefits provided to full-time and part-time workers, one in Saskatchewan and one in Hamilton. The 304 workplaces surveyed in Saskatchewan employed 1,314 workers of which 375 were part-time. On all eight benefits reviewed it was found that fewer part-time workers were covered. In some cases the differences were quite large: 53% of the full-time workers received sick leave benefits as compared to 21.7% of the part-time workers; 36.4% as opposed to 13% had a comprehensive pension plan and 28.8% of the full-time as compared to .8% of the part-time workers were covered by an accident and sickness policy (Saskatchewan Department of Labour, 1975).

In the Hamilton study the coverage in general was found to be higher but there was still considerable disparity between the coverage for full and part-time workers. Of interest in this study is that casual part-time work was considered separately - in all cases these workers received less coverage than regular part-time workers. The results of three of the major benefits are given in the following table:

TABLE 1: Comparative Benefits for Full and Part-Time Workers, Hamilton, Ontario, 1978

Benefits	Percentage of companies with workers covered (%)		
	Full-time *N:39	Regular part-time *N:36	Casual part-time *N:19
Sick leave	87.2	44.4	21.1
Medical/hospital insurance	82.1	41.7	21.1
Superannuation	48.7	16.7	10.5

*N equals the number of companies in the sample.

Source: Weeks, 1980a: Table 29.

2.5 Part-time Work is Here to Stay

Part-time work as an alternative work arrangement is here to stay. Why? It is a necessity in some occupational sectors (for example, retail trade, restaurant and food services and agriculture) and argued by others to be the working alternative in our future leisure-oriented society. Still others suggest that it is the answer to unemployment. Whatever the reason, it is clear that part-time work is a growing phenomenon.

Information on part-time work was first collected in 1953, when part-time work represented 3.7% of the labour force. In 1975, part-time work comprised 10.6% of the labour force and in 1981, 13.5%. Between 1975 and 1981, the number of part-time workers increased from 988,000 to 1,477,000, an increase of 50% in six years. Meanwhile the number of full-time workers increased by 55%, men's part-time work by 37%, women's full-time work by 24% and men's full-time work by 9%.

Looking at the total number of new jobs created between 1975 and 1981, 30% of them are part-time. Three industries, services, manufacturing and trade, share between them almost three-quarters of all the new jobs created between these years (see TABLE 2). But in services and trade a very high proportion of these new jobs are part-time, 39% in services and 41% in trade.

In trade, the expansion of part-time work is in the retail section, which accounts for 78% of all the new jobs in trade and half of them are part-time (see TABLE 3). In the services industry, the largest number of new part-time jobs are in personal services and hospitals, while the largest percentage increases in part-time jobs have been in private households (69%), hospitals (57%) and education (44%).

By occupation, the largest number of new part-time jobs has been in service, clerical, sales and health, which together account for 76% of all the new part-time jobs. All of these occupations also have a high percentage increase in part-time work of over 40%. Teaching has also experienced a large expansion of part-time work with 42% of the new teaching jobs being part-time. Agricultural jobs are remarkable in that all of the new jobs are part-time while the number of full-time jobs has actually declined - the only occupation where this has occurred.

TABLE 2: New Job Creation by Industry, 1975-1981

Industry	Number of new jobs 1975-81 ('000s)	Number of new part-time jobs ('000s)	Percentage of new part-time jobs (%)
Services	718	280	39
Manufacturing	249	22	9
Trade	238	98	41
Finance	118	22	19
Public administration	96	14	15
Primary	94	6	6
Transportation	92	13	14
Construction	42	16	38
*Agriculture	1	20	100
Total	1,648	491	30

* In agriculture the number of new part-time jobs is greater than the total number of new jobs because of an absolute decline in the number of full-time jobs.

Source: Statistics Canada. Unpublished data, 1975 and 1981.

TABLE 3: New Job Creation in the Trade and Services Industries, 1975-81

Industry	Number of new jobs 1975-81 ('000s)	Number of new part-time jobs ('000s)	Percentage of new part-time jobs (%)
Trade	238	98	41
Retail	185	92	50
Wholesale	54	6	13
Services	718	280	39
Education	50	22	44
Hospitals	108	62	57
Doctors	34	14	41
Religion	6	4	67
Recreation	46	17	37
Business	168	27	16
Personal	216	84	39
Private households	45	31	69
Miscellaneous	47	20	43

Source: Statistics Canada. Unpublished data, 1975 and 1981.

One other occupation has a high percentage increase in part-time work and that is construction, with 46% of the new jobs being part-time. Construction jobs are the

only occupations where men rather than women have taken most of the new part-time jobs. Otherwise, it is women who have predominantly been employed in the new part-time jobs, taking 77% of all new part-time jobs and over 80% in teaching, clerical, sales and health.

Reasons for the expansion of part-time work are unclear and often disputed. Between 1975 and 1982, part-time work increased from 10.6% to 13.5% of total employment. Since this has also been a period of economic recession it has been suggested that employers are replacing full-time workers with part-timers in an attempt to cut costs (Weeks and Duffy, 1981: 23). White, however, points out that if the increase in part-time work is traced back to 1953, economic fluctuations appear to have little influence.

> Part-time work has gradually increased each year as a proportion of the labour force without deviation or fluctuation, and regardless of the economic situation.
>
> (White, forthcoming: Chapter 2)

It is clear, however, that the expansion of part-time work is a very important characteristic of the current labour market, accounting as it does for almost one-third of all new jobs created. It also has a profound effect on women. The following section considers ways in which the present system further perpetuates the cycle of women's labour market disadvantages.

3. WOMEN AND PART-TIME WORK

3.1 What does part-time work mean for women?

The very difficult working conditions experienced by part-time workers reflect the failure of the federal and provincial governments to develop and enforce equivalent labour standards which protect all workers, regardless of their status. While this failure makes things difficult for all part-time workers, the results are particularly detrimental for female part-time workers: it further perpetuates their unequal social and labour market status. The following paragraphs clearly support this statement.

As mentioned above (Section 2.2), part-time work is an integrated component of women's work in the labour force with 24% of all employed women working part-time. Comparisons between men's work and women's work have revealed a remarkable degree of ghettoization of women in the labour force into certain industries and occupations. Armstrong and Armstrong (1978) call it "the double ghetto". In comparing men's full-time work to both women's full and part-time work, an additional understanding is developed. It reveals that:

> Women part-time workers are even more highly concentrated into low-paid, traditionally women's work than are women full-time workers and are thereby deprived of work in a wide range of industries and occupations. The situation could be termed a "triple ghetto" in that men full-time workers are employed in a wide range of jobs, women full-time workers are highly concentrated into certain occupations, while women part-time workers are even more confined to a few industries and jobs.
> (White, forthcoming: Chapter 2)

In 1970, the Royal Commission on the Status of Women suggested that part-time work enabled women to combine work and family life as well as to maintain their skills in preparation for a return to full-time work (Canada, 1970). Given the present system of part-time work neither of these objectives can be achieved.

In the first place, most part-time workers are hired precisely to fill in the unsocial hours: early mornings and evenings cleaning offices, evenings and Saturdays in shops and restaurants, and holidays and weekends in hospitals and nursing homes.

The result is that many a woman employed on a part-time basis is away working during the very hours her husband and children are home. Such an arrangement is unconducive to the maintenance of family life and can hardly be said to permit a woman to spend more time with her family than if she were working full-time.

In the second place, part-time workers are chiefly confined (except in the case of nursing and teaching) to the lowest level jobs. How can part-time work be said to maintain skills which it doesn't even require? Furthermore, given that training and promotion opportunities are very rarely offered, it is also unlikely that part-time work will facilitate a return to full-time employment.

The federal government and at least one provincial government (Quebec) have formally undertaken to expand part-time work amongst public service workers. It has been suggested that this is one answer to unemployment (MacKay, 1980: 6). While such programmes are presented as providing increased opportunities for women workers they have been criticized as a way for government to cut costs and reduce the number of lay-offs by dividing full-time jobs between two workers (Hill, 1980: 9) as well as a way to camouflage the real problems faced by women (Conseil du statut de la femme, 1982).

Given the occupational segregation and ghettoization of the part-time labour market, the consequences of such expansion will most certainly be detrimental to women:

> In 1981, 17% of all women part-time workers and 20% of all men part-time workers said that they were working part-time because they were unable to find full-time jobs. Because there are far more women than men who work part-time, this meant that 184,000 women were under-employed compared to 83,000 men. It is not surprising that so many more women than men are affected by the lack of full-time jobs. Part-time work is highly concentrated into occupations which have been traditionally dominated by women. Consequently, it is women's full-time jobs which are threatened by part-time work and largely women who are forced unwillingly into part-time jobs. Thus, of the 267,000 workers who are working part-time because they could not get full-time jobs, 70% are women. This can be particularly disastrous for women, who even in their full-time jobs are low paid compared to men. The shift from full to part-time pay and the reduction in benefits may mean real hardship.
>
> (White, forthcoming: Chapter 2)

Such an expansion will not reduce unemployment - it will merely camouflage it in the form of under-employment.

3.2 Why do women do it?

Twenty-four percent of all women in the labour force work part-time (Statistics Canada, 1981: 109). They are there for the same reason as full-time women workers: economic necessity. A study in Saskatchewan found that 63% of the part-time workers surveyed gave finances as their reason for working (Saskatchewan Department of Labour, 1979: 25). Another small study in Manitoba of 97 women part-time workers also found that financial need was the most common reason given for working (Manitoba Department of Labour, 1976). A National Council of Welfare study (1971) reported that a second income has become a necessity in many families, often in order to live just above the poverty line.

In order to understand what makes part-time work "attractive" to these women, in spite of its obvious short-comings, it is necessary to keep two facts in mind.

(1) In our society women do not only give birth to children, they also bear the major responsibility for their care.
(2) In our society women also bear the major responsibility for the housework.

The tremendous impact of this primary social role upon the lives of women, both at home and in the labour force, has received some attention but has yet to be accorded the importance it deserves. As we shall see, these circumstances affect the so-called "freedom" women have to choose between part-time and full-time work.

As a consequence of their child care responsibilities women often experience conflicting pressures as to whether to join the paid work force or to stay home. These pressures are compounded by the lack of low-cost, good quality day care. In 1980, the cost of supervised day care for more than four hours per day varied provincially from $1,742 to $2,546 per year at a minimum (Alberta Social Services and Community Health, 1980) while in some areas the cost of day care centre care is as high as $5,000.1 The result is that:

> At these prices only families with very low incomes who can obtain government subsidies are able to use day care centres, along with some high income families who can afford the full fee. The nature of the subsidy system is such that only the lowest income families can obtain financial help. In 1980, even a one parent/one child family earning just over $10,000 per year before tax would have to pay a minimum of $240-$360 annually in five provinces, from $720-$1,000 in four provinces and a remarkable $1,800 in Newfoundland. The vast majority of two income families are excluded from the subsidy system and find day care centres beyond their means.
> (White, forthcoming: Chapter 1)

Eighty-eight per cent of the children with mothers in the labour force are in unsupervised placements. Consequently, the quality of care is unregulated and unpredictable.

> Although a minority of such arrangements are good, most have been found to be only adequate or very poor. In the most recent survey, 281 private babysitters in Toronto were interviewed, of which 76 were relatives of the working parents. The results wre disquieting. Education and income levels were low, while health problems affected one-quarter of the care-givers. The vast majority of the sitters reported that the children in their care watched television on average more than two hours per day, and one-third of the sitters did not offer an adequate program of trips and excursions.
> (White, forthcoming: Chapter 1)

Under these circumstances it cannot be said that women <u>choose</u> to work part-time. It is a compromise, in this case a way to bring in needed money while avoiding the problem of day care costs and quality.

As a consequence of their housework responsibilities women who join the paid labour force are in fact taking on a second job. This is another reality which is only just beginning to be recognized.

Two important Canadian studies have analysed the housework and paid work done by husbands and wives (Meissner, 1975; Clark and Harvey, 1976). In Vancouver, 340 couples and in Halifax, 1,051 couples completed daily time budgets on how their time was spent, including very detailed breakdowns of household chores. The results from different ends of the country are remarkably similar. A housewife works a full-time week of 46 to 52 hours on household and child care responsibilities, with 37 to 39 hours

per week leisure and 78-80 hours for sleeping and self maintenance. This picture changes dramatically when she enters the labour force. Her overall workload (now paid work and housework combined) increases by 11-17 hours per week, up to a 63-hour work week and her leisure time drops to 26-29 hours per week.

And what happens to her husband's work load? His hours of paid employment drop slightly by one or two hours per week (perhaps indicating a reduction in overtime) and the amount of housework undertaken increases by one or two hours. This leaves his total workload at the same 56-58 hours which prevailed when his wife was at home.

> During this century, hours of work in the paid labour force have been gradually reduced, heralding the so-called leisure society. However, when housework and paid hours are combined it has been found that while men's working hours have reduced, the hours women work have actually increased. Between 1911 and 1976, there has been a reduction in the average weekly working hours for men from 66.8 hours to 35.8 hours. Meanwhile, there has been no decline in the hours spent on housework, no increase in husbands' contribution to housework and an increase in the labour force participation of married women from 4.5% in 1941 to 43% in 1976.
>
> (White, forthcoming: Chapter 1)

For the employed mother, the reality of the double work day means an unremitting round of ceaseless activity from early in the morning until late at night with almost no time for rest or leisure. Part-time work is one way to lighten her workload. It represents not so much the free choice of an ideal solution, as the necessary compromise between conflicting pressures. Part-time work brings in some extra needed income while avoiding some of the hardships of the double burden and the problem of day care.

In a national opinion survey of Canadian women carried out for the CACSW in the spring of 1982, it was found that 66% of the women were in favour of the expansion of part-time work. It was not, as one might expect, just the married women who responded positively to this suggestion. In fact, slightly more unmarried (73.7%) than married women (69.7%) felt this way. Neither was a positive response found to be entirely dependent upon the number of children living at home. Although 81% of the women with more than three children, as compared to 69% of the women with only one or two children responded favourably, our data show that 76% of the women with no children at all were also positively inclined in this direction.

However, while part-time work does provide an essential as well as desirable solution for individual women it is crucial to remember that it cannot be used as a substitute for other measures. It will not resolve the lack of low cost, good quality day care, only more and better day care will resolve that problem. It will not resolve the burden of the double day for women nor the stressful nature of low-paid, low-status work, nor the need for fathers as well as mothers to share in childrearing.

> Such problems require housework to be equally shared between men and women and supported by community services, an end to the ghettoization of women's work in the labour force and shorter working hours for all workers. The struggle to obtain real equality for women involves all of these factors, the expansion of part-time work is no substitute for gains which must be made in these other areas.
>
> (White, forthcoming: Chapter 1)

In short, given the current social and economic circumstances, part-time work is the only realistic alternative many women have. Given the present system of part-time work this presents a "no win" situation for women.

Given that part-time work is here to stay, given that the present system is extremely unfavourable to part-time workers, especially to women part-time workers, the CACSW advises against the expansion of part-time work in both the public and private sectors until the government has corrected the disadvantages associated with it.

Although the CACSW feels that corrective measures must be forcefully advocated and vigorously enforced, it recognizes that general statements regarding the proration of benefits for part-time workers are not likely to be helpful. There is too much diversity in individual and organizational perceptions of part-time employment and a real tendency for the relevant issues to vary across occupational sectors.

As a consequence, the CACSW decided to take a closer look at part-time work in the Federal Public Service and to base its summary and conclusions on these findings. We will focus on some of the terms and conditions affecting part-time workers in the government employ as well as the government's policy on the expansion of part-time work. This strategy will enable us:

1. to examine some of the specific problems and possible solutions associated with part-time work in one particular sector, and

2. to raise some of the more general issues that will have to be considered in every other occupational sector.

4. THE FEDERAL GOVERNMENT AS EMPLOYER

The federal government is one of the largest employers in Canada. One would hope that it is leading the way towards equality between the sexes as well as between part- and full-time workers. Is this the case?

When examining part-time employment in the public service it is important to understand that the federal government employs both visible and invisible workers. Visible workers are hired through the body established to make appointments for the federal government, the Public Service Commission. They are subject to the laws which govern public service workers. The Public Service Commission and the Treasury Board both collect and publish statistical data on these employees thus rendering them "visible".

The invisible workers are usually called contract workers. Contract workers are hired by department heads, sometimes without approval being required from the Treasury Board. The legislation affecting other public service workers does not apply to contract workers and no statistical data is collected on them or their work. Thus they are "invisible".

The discussion, research and policy initiatives regarding part-time work in the federal government have only taken place in relation to the visible workers.

The invisible workers have been excluded but as we shall see their work (contract work) has a particular effect on the use of part-time work.

4.1 Visible and invisible part-time workers

In 1981, the federal government employed 2,476 part-time workers. This figure represents only 1.1% of its visible work force (Public Service Commission, 1981: TABLE 11).[2] Considering that 13.5% of the Canadian work force is employed part-time, this figure is indeed very small.

However, the pattern of part-time employment within the federal government is not dissimilar to that in Canada generally. The 2,476 visible part-timers are predominantly women (84%), are entirely absent from management positions, and are working primarily in the lower paid administrative support and operational categories (72%) rather than the higher paid officer categories (28%). (Public Service Commission, 1981: TABLE 11).

There is no information at all on how many contract workers are employed, let alone how many of them might be working part-time. However, one section of expenditure on contract work is of particular interest in this regard. This is the section on temporary help for general office duties.

Each year the federal government spends a large amount hiring secretarial and clerical workers from temporary help agencies. Information on this expenditure is relevant for two reasons: first of all because nearly all of the workers thus hired are women; and secondly because it is likely that a good number are hired on a casual part-time basis for just a few days to fill in for absent regular workers or to cover peak workloads of a temporary nature.

There are two souces of information on government expenditure on temporary office help; neither one is very satisfactory. In 1981, the federal government spent $29 million on general office temporary help (Supply and Services Canada).

The second source of information is limited to the National Capital Region, meaning the Ottawa-Hull area. In 1981-1982, in this area alone, $22 million was spent on hiring office support staff from temporary placement agencies.

In the CACSW's 1980 study on women in the public service we were "pleased to report" that expenditure on temporary help in the National Capital Region had declined from $12 million to $10 million, between 1977 and 1978 (CACSW, 1980:19). Even at this rate we felt that the amount spent was too high. To note that it has more than doubled in the two years following our study gives us great cause for concern.

> Contract workers have been called the "shadow government": You will not find its members on organizational charts but they are at work in every government department every day of the year.
> (Public Service Alliance of Canada et al, 1980)

While we know that among the visible workforce of the federal government only a tiny proportion of the workers are part-timers, this may or may not be true of contract workers. Certainly it is likely that a considerable number of casual part-time workers are hired from temporary help agencies. Until the federal government expenditures on contract work are subject to closer scrutiny a significant proportion of federal government workers, including its part-time workers, will remain invisible.

4.2 Terms and conditions of part-time work in the Public Service

Once the issues are examined it becomes very clear that part-time workers employed by the federal government are treated no differently than those employed in the private sector. In general they have little job security, lower wages and benefits and are offered few chances for promotion and advancement.

Current legislation on part-time work completely ignores the invisible workers. It also segregates part-time workers into two categories: those covered by collective bargaining and those excluded. The latter are much more discriminated against than the former, as will become clear in the following section.

4.2.1 Unionization

The Public Service Staff Relations Act (PSSRA) is the act governing employer and employee relations in the Public Service of Canada. The act defines employee as a person employed in the Public Service. However, it excludes two categories of part-time employees:

(1) persons working less than one-third of the normally scheduled hours and
(2) persons employed on a casual or temporary basis for a period of less than six months.

The enactment of this interpretation has denied a substantial number of visible part-time employees the right to union membership and representation. In 1981, approximately 10% of part-time employees were excluded on these grounds.

What about the invisible workers, the contract workers? Theoretically, if they work for a period of more than six months, they can join the union. However, there are real barriers to the unionization of contract workers. Since they have no job security they are vulnerable to losing their jobs if their union participation is not appreciated. For the union these workers are indeed 'invisible'. It is hard to know where they work and who they are, and therefore extremely difficult to unionize them.

Provisions must be made to eliminate this discrimination. Specifically, appropriate legislation and regulatory amendments to the PSSRA are necessary to permit unionization for all part-time government workers.

4.2.2 Hiring, firing and job security

The Public Service Employment Act (PSEA) is an act governing appointment procedures and employment in the Public Service. Here again we find that the definition of "employee" discriminates against some of the visible part-time workers.

According to the definition of "employee" under the provisions of the PSEA, persons working 15 hours per week or less are excluded.

A separate legislative and regulatory regime, the Part-time Work Exclusion Approval Order and the Public Service Part-time Regulations, has been established to govern the appointment procedures of these employees. As a consequence, these excluded employees are denied protections guaranteed to their co-workers including: priority when returning from leave of absence, and the right to a hearing subsequent to a recommendation for a release or demotion for incompetence or incapacity.

The PSEA has nothing to say about individual contract workers. Their only recourse is to try to ensure that suitable protection regarding such issues is written into their contract. Those employed by temporary agencies (cleaners and clerical

workers for example) are protected or not, as the case may be, by the arrangement they have with the agency.

4.2.3 Salary and pay increments

The salaries of all visible part-time workers, whether excluded or not through legislative governing, are determined in the same manner, by pro-rating the appropriate hourly salary in accordance with the number of hours actually worked per week. However, their salaries are affected in other ways.

Employees working 15 hours a week or less are not eligible to be considered in any closed selection process nor guaranteed the priorities described in the PSEA. Some of these, namely promotion, transfer and award of merit, have a rather direct effect on salary level.

Salaries are also affected through regulations governing pay increments and overtime. Part-time employees working less than 12-1/2 hours per week are not entitled to pay increments. Those working more than 12-1/2 hours per week receive increments in accordance with the applicable Collective Agreement or Compensation Plan. Overtime is calculated differently. In the case of part-timers working less than 12-1/2 hours, it is calculated in relation to a 40-hour week regardless of the occupational group to which they are assigned. Overtime for employees working more than 12 hours is calculated in terms of the normally scheduled hours for persons doing similar work (37.5 hours in the case of clerical workers and 40 hours in the case of workers in General Services (guards, storesmen, messengers) and in General Labour and Trades (plumbers, bricklayers, truck drivers, etc.). Either way part-timers don't stand much chance of earning overtime pay. They do, however, stand a good chance of being asked to work in excess of their regularly scheduled hours. This could prove to be a serious inconvenience, upsetting, for example, their child care arrangements or conflicting with a second job.

We know nothing of how the invisible part-timers fare with respect to these issues. Probably the only individual guarantee they have is the right to the minimum wage.

4.2.4 Superannuation

Regulations regarding the Superannuation Act state that an employee who normally works less than an average of 30 hours per week is not eligible to contribute to the Public Service Superannuation account and therefore does not receive a pension at retirement. In addition, a full-time employee who decides to shift to part-time status of less than 30 hours after completing less than five years of pensionable employment will not receive a pension. She will receive a return of contributions with 4% interest. This is also the case for eligible part-time employees who terminate with less than five years service. They are also denied disability insurance.

In an internal directive to its management personnel in December 1980 the government committed itself to extending pension benefits to many more part-time workers. However, amendments to the Public Service Superannuation Act are required. It is not known at this time how quickly such amendments can or will be introduced.

While these amendments will perhaps rectify the situation for some visible part-timers they completely overlook the invisible part-time workers.

5. THE GOVERNMENT POLICY ON PART-TIME WORK

5.1 History

In December 1980, after a review of part-time employment in the Public Service, the Treasury Board of Canada approved a policy to encourage and facilitate the increased use of part-time employment where operationally feasible, and to provide for consistent and equitable terms and conditions of employment for part-time workers.

Excerpts of the review referred to above were cited in Chapter 535-3 of the Personnel Management Manual (a publication of the Treasury Board of Canada Secretariat). The first priority seems to be to attend to the employer's needs:

> There are many instances where part-time employment can assist departments in fulfilling their objectives. For example, part-time employment offers managers a flexibility where the frequency or the volume of workload do not warrant full-time employment. It may also be used to handle peak load situations, to provide extended service to the public or adapt an existing service to meet local conditions.

However, the workers' needs were also considered:

> Part-time employment can meet the needs of a large pool of qualified persons who wish to work but, for various reasons, are unable to work full-time. Examples of these are persons who have family obligations but want some employment so that they can maintain their skills and keep in touch with the workplace; others nearing retirement may look for a transitional period before they retire; there are also students or indigenous persons, already occupied in other activities, but who can and wish to contribute to the government workforce; and finally, there are handicapped persons who may not be able to put in a full day at work.

In order to provide terms and conditions of work to part-time employees which are consistent, equitable, and comparable to those provided to full-time employees, the Board is in the process of modifying some of the conditions described in Section 4 of this brief. As mentioned earlier, amendments to the Public Service Superannuation Act are being developed. The benefits which are now limited to employees who work more than an average of 30 hours a week will be extended to those who work at least

one-third of the normal period for persons doing similar work.3 These amendments, however, have not yet been enacted into law. Even so, part-time employees working less than one-third of the normally scheduled period will continue to be denied the right to collective bargaining.

5.2. Problems with the policy

In the view of the CACSW, the Part-time Employment Policy developed by the federal government has many serious shortcomings. Even the rationale behind the policy appears to be open to question. In the first place it is founded primarily on benefits which accrue to the employer. Secondly, it is being promoted as a provision for employees with specific needs and responsibilities: those with family obligations, students, pensioners and the handicapped. In the long run such action may be detrimental to these people; it reduces the pressure for social measures such as adequate pensions, day care, student assistance and affirmative action programs for the physically handicapped, native peoples and women.

Other shortcomings have had, or will have, a much more direct effect on part-time employees.

Expansion of part-time work was advised before any of the promised legislative and regulatory changes had taken place. This is most unfortunate because the actual number of part-time employees in the Public Service rose from 1,907 in 1980 to 2,476 in 1981, an increase of 30%.

Although the Superannuation Act is being modified to include more part-time employees, it will still discriminate against most part-time workers in an indirect manner. The pension program is vested at five years and any employee terminating after completing less than five years will not receive a pension but rather a return of contributions with 4% interest. Sixty-eight percent of part-time employees fail to meet the five year requirement. Statistically speaking, part-time employees are more likely to be subjected to forced savings at a very low interest rate. A consequence of this arrangement is that part-time employees subsidize the pensions of their full-time co-workers.

There is no provision in the policy which will extend the right to unionize to all part-time workers. As it stands now, some part-time workers could lose the right to unionize simply by moving into another occupational group. The one-third ruling is based on one-third of the normal period for persons doing similar work. Consequently, if an employee currently working 12.5 hours a week is transferred into General Services, General Labour and Trades, where 40 hours is the norm, without increasing her hours, she will lose the right to belong to a union.

The policy suggests that part-time employment offers managers "a flexibility where the frequency or volume of workload do not warrant full-time employment." The only workers that currently provide real flexibility for managers are the invisible ones (the contract workers) and those employed on a term basis for a period of less than six months.

The CACSW is disappointed that no moves have been made towards the implementation of a pool of indeterminate administrative support positions, similar to the existing Temporary Assignment Pool (TAP) of management personnel, so that the government's need for short-term support personnel could be filled by permanent employees. Through the pool concept, women currently lacking job security and under-paid in the temporary placement market, would become regular public servants with the job security, benefits, salary and career opportunities available to employees of the Federal Public Service. However, as long as managers continue to depend upon the temporary placement market they will have very little incentive to increase the number of regular part-time workers.

One final shortcoming of the policy revolves around the question of control. Under the policy individual managers are responsible for assessing the skills and the time span requirements of the jobs under their supervision. Neither the workers nor the union are consulted. The managers decide when, where, and if part-time work is operationally suitable. As it stands, the policy responds first to the needs of the organization and only secondly to employee work preferences. The employee requesting permission to move from a full-time to a part-time work schedule has no recourse if she is refused permission.

Managers have been given no incentive to activate the policy. Given the shortcoming described, workers haven't been given any either. As a consequence it is unlikely that the program would lead to large increases in part-time employment within the Public Service. And in fact it hasn't! If one examines the proportion of part-time workers in the Public Service, rather than the actual number, the increase has been negligible. In 1980, .9% of the Public Service jobs were part-time as compared to 1.1% in 1981. This represents an increase of only .2%.

6. SUMMARY AND CONCLUSIONS

In this brief we have outlined what we believe to be some of the major problems associated with the conditions of part-time work. We have concentrated on women workers, who form the vast majority of these workers and who bear the brunt of the negative effects. We have concentrated on the Federal Public Service, which is the single largest employer of women, because it provided a specific context in which to examine some characteristic disadvantages associated with part-time employment. What follows are some suggestions for new programmes and legislation which we feel will alleviate the hardships experienced by part-timers, especially women part-time workers, in both the public and private sectors of the Canadian labour market.

6.1 Part-time employment in the Federal Public Service

We believe that it is important for the federal government to act as a model employer of part-time workers. However, we have discovered that there are numerous disadvantages currently associated with working part-time in the Federal Public Service. Consequently, our first request to the government is that it suspend the application of the Part-time Employment Expansion policy until such time as the disadvantages are corrected.

In view of the information presented in this brief, the CACSW feels that the following legislative and regulatory changes should be made. We feel that these changes will improve the conditions of all part-time workers within the Public Service as well as set a good example for employers in the private sector.

The right to collective bargaining should not be restricted without serious consideration. As a consequence, it is important that the Public Service Staff Relations Act be amended to provide all part-time employees the right to unionize.

All workers have the right to protection and benefits. Therefore the classification of workers based on the number of hours worked should be abolished. This distinction, which appears in the Public Service Employment Act, serves to discriminate unnecessarily against a particular portion of the work-force.

Procedures should be developed which permit a closer scrutiny of government expenditures on contract work and a Temporary Assignment Pool of administrative support positions should be implemented.

The Public Service Superannuation Act should be amended to provide all part-time employees with prorated pension benefits. Furthermore, if it is not to be indirectly detrimental to part-time workers, the 4% interest rate on returned contributions must be increased to match the bank-rate.

Under the present Part-time Employment policy, individual managers are held responsible for assessing the skills and time span requirements of the jobs under their supervision. We feel that some of this responsibility needs to be in the employee's hands. Procedures should be developed whereby an employee can appeal a refusal of part-time work. In this way, the onus would be placed on management to demonstrate that the part-time arrangement was operationally unsound.

Since many employees are expected to request a part-time work arrangement because of short-term responsibilities which are not job-related (eg. mothers and students), procedures should be developed which guarantee their later return to full-time employment.

Part-time employment should be restricted to those who want to work part-time. As a consequence, the CACSW would like to reinforce the federal government in its request to management that it "not change the status of a position while it is occupied unless the employee concurs with the proposed change".

6.2 Part-time work in the Canadian labour market

Part-time employment is a fact of life in the Canadian labour market. It is a rapidly growing though highly ghettoized employment sector. Under the present system, the conditions of employment are extremely detrimental to the worker and need to be changed. Given their present social and economic situation, many workers, especially women workers, have no choice but to accept employment under these conditions. This too needs to be changed.

In view of the information gathered and presented in this brief, it is the feeling of the CACSW that the following principles should guide the development of an overall part-time employment policy:

- part-time work should not be expanded at the expense of full-time work;
- an equitable relationship should prevail between the pay and benefits of all part-time employees and those of full-time employees;
- all employees should be integrated into the same collective bargaining unit regardless of their status;
- the expansion of part-time employment, along with job-sharing and shorter hours, should be part of an overall strategy designed to increase the flexibility of our working lives;
- experimentation to this end should take place in all occupational sectors;
- day care centres should be expanded to allow provision for part-time work;
- governments should improve their data collection to increase information on the part-time labour market.

Under the present system, part-time work is being extended to particular target populations: women, students, pensioners, native peoples and the physically handicapped. Although the CACSW recognizes their need and right to work part-time if they so wish, we would like to leave the Commission with a word of warning. The expansion of part-time work must not be used as a substitute for policy changes in other areas. For the members of these target populations, obtaining real equality involves many factors.

In the case of women, it requires that housework and child care be equally shared by men and women and supported by community services; the development of more and better day care centres; an end to the ghettoization of women's work in the labour force and a shorter working day for all workers. While it is imperative that part-time work be protected, it is equally important in the eyes of the CACSW that the expansion of part-time work not be seen as a substitute for the gains which must be made in these other areas.

FOOTNOTES

1. For example, in Ottawa, Ontario in 1982 the cost of day care ranged from $15 - $20 per day for pre-school children and up to $25 per day for infants.

2. This figure excludes the Post Office which became a Crown Corporation in October 1981, and is therefore no longer an internal department of the federal government.

3. The "normal" period varies depending upon the occupational group to which one belongs. In the case of Clerical workers it is 37.5 hours, in the case of General Services and General Labour and Trades it is 40 hours, for the Financial Administration group it is 36.25 hours.

REFERENCES

Alberta Social Services and Community Health

1980 INTERPROVINCIAL COMPARISON - DAY CARE FACILITIES LICENSED FULL-DAY PROGRAM. Study conducted by Price Waterhouse Associates. (August) Exhibit 5.

Armstrong, Pat and Hugh

1978 THE DOUBLE GHETTO, McLelland and Stewart.

Canada

1970 THE ROYAL COMMISSION ON THE STATUS OF WOMEN, Ottawa.

CACSW

1980 WOMEN IN THE PUBLIC SERVICE: OVERLOOKED AND UNDER-VALUED. Canadian Advisory Council on the Status of Women.

Clark, Susan and Andrew S. Harvey

1976 "The social division of labour; the use of time." ATLANTIS 2(1):46-66.

Conseil du statut de la femme

1982 LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL: UNE MESURE D'EGALITE EN EMPLOI OU D'INEGALITE EN EMPLOI. Gouvernement du Québec.

Hill, Bert

1980 "Government planning benefits for part-timers." THE CITIZEN. Ottawa (October 30).

Hurtsfield, Jennifer

1978 THE PART-TIME TRAP: PART-TIME WORKERS IN BRITAIN TODAY. Low Pay Pamphlet No. 9, Low pay Unit, London, England (December).

Mackay, Harry

1980 PART-TIME WORK IN CANADA.
A submission to the Advisory Council, Employment and Immigration Canada. Canadian Council on Social Development.

Manitoba Department of Labour

1976 A STUDY OF PART-TIME EMPLOYMENT.
Winnipeg: Manitoba Department of Labour, Women's Bureau.

Meissner, Martin et al.

1975 "No exit for wives: sexual division of labour and the cumulation of household demands." THE CANADIAN REVIEW OF SOCIOLOGY AND ANTHROPOLOGY 12(4) Part 1.

National Council of Welfare

1971 WOMEN AND POVERTY (October).

Owen, John D.

1978 "Why part-time workers tend to be in low-wage jobs." MONTHLY LABOUR REVIEW 101 (June).

Public Service Alliance of Canada et al.

1980 CONTRACTING OUT: PRIVATE PROFIT AT PUBLIC EXPENSE. A submission by the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service Economists, and the Sociologists and Statisticians Association to Members of Parliament (July).

Public Service Commission

1981 ANNUAL REPORT. Ottawa: Public Service Commission of Canada. Catalogue No. SC 1-1981.

Saskatchewan Department of Labour

1975 A COMPARATIVE STUDY OF THE PROVISION OF SELECTED NON-WAGE BENEFITS OF PART-TIME AND FULL-TIME EMPLOYEES IN RURAL SASKATCHEWAN, APRIL - JUNE 1974.

Saskatchewan Department of Labour

1979 A STUDY OF PART-TIME EMPLOYMENT IN SASKATCHEWAN. Saskatchewan Department of Labour, Women's Division (September).

Statistics Canada

1981 THE LABOUR FORCE. Catalogue No. 71-001 (December).

Treasury Board of Canada

1980 "Part-Time Employment". Personnel Management Manual, Federal Public Service, Chapter 535-3.

Webber, Maryanne

1977 PART-TIME EMPLOYMENT IN 1975 AND 1976. Statistics Canada, Labour Force Survey Division, Research Paper No. 12 (May).

Weeks, Wendy

1980a "Part-time Work: The Business View on Second-Class Jobs for Housewives and Mothers", ATLANTIS 5(2):69-88.

Weeks, Wendy

1980b THE EXTENT AND NATURE OF PART-TIME WORK IN HAMILTON, SURVEY RESULTS OF SELECTED HAMILTON BUSINESSES - 1978. Prepared for the Community Permanent Part-time Work Committee.

Weeks, Wendy and Ann Duffy

1981 "Women part-time workers and the needs of capital." ATLANTIS 7(1):23-35.

White, Julie

A forthcoming publication on women and part-time work. Canadian Advisory Council on the Status of Women.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL
AVANTAGES RESTREINTS

Mémoire présenté à la

Commission d'enquête sur le
travail à temps partiel

par le

Conseil consultatif canadien
de la situation de la femme

septembre 1982

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
C.P. 1541 Succ. B, Ottawa K1P 5R5

Canadian Advisory Council on the Status of Women
Box 1541 Station B, Ottawa K1P 5R5

REMERCIEMENTS

Le présent document a été rédigé par Fran Shaver, sous la direction de Jennifer Stoddart. Donna Greenslade s'est chargée de la dactylographie et Michelle Martel du traitement des mots. La révision finale du texte français a été effectuée par Jacqueline Perrault.

Une bonne partie du mémoire est fondée sur une étude plus détaillée du travail à temps partiel que mène actuellement Julie White pour le CCCSF. Cet ouvrage sera publié au début de l'année 1983.

On peut reproduire des parties du présent mémoire ou le texte au complet, qu'à la condition d'en attribuer le mérite au CCCSF.

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
	AVANT-PROPOS	1
1.	**INTRODUCTION**	2
2.	**LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**	3
	2.1 De quoi s'agit-il?	3
	2.2 Qui travaille à temps partiel?	4
	2.3 Dans quels secteurs d'activité?	6
	2.4 Qu'est-ce que ça signifie?	7
	2.5 Le travail a temps partiel est là pour de bon	10
3.	**LES FEMMES ET LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**	14
	3.1 Ce que ça signifie pour elles	14
	3.2 Pourquoi les femmes travaillent-elles à temps partiel?	16
4.	**LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL EN TANT QU'EMPLOYEUR**	22
	4.1 Les travailleurs recensés et non recensés	22
	4.2 Les conditions et modalités d'emploi à temps partiel dans la Fonction publique	24
	4.2.1 Syndicalisation	25
	4.2.2 Embauche, congédiement et sécurité d'emploi	25
	4.2.3 Rémunération et augmentation de salaire	26
	4.2.4 Pension de retraite	27
5.	**LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE**	28
	5.1 Historique	28
	5.2 Les problèmes	29
6.	**RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS**	32
	6.1 Le travail à temps partiel dans la Fonction publique fédérale	32
	6.2 Le travail à temps partiel au Canada	34
	RENVOIS	36
	RÉFÉRENCES	37

AVANT-PROPOS

Jeanne sortit du bureau en courant. Déjà midi trente. Elle allait être en retard à la garderie, et pour la deuxième fois cette semaine! Maintenant il s'agissait de faire les courses après avoir été chercher Julie. Elle avait la nette impression qu'elle s'organisait mieux lorsqu'elle travaillait à plein temps. Au moins avait-elle alors la possibilité de faire ses achats à l'heure du dîner. Pourquoi lui remettait-on toujours ces lettres interminables à taper juste au moment où il était temps qu'elle parte? Quand on lui payait ses heures supplémentaires on y pensait deux fois avant de lui donner du travail à la dernière minute.

Elle réussit enfin à attraper le métro, déjà bondé. À midi, il y avait foule. Le wagon démarra pour s'engouffrer dans le tunnel. Comment se tenir debout dans cette cohue? Agrippée à une poignée, Jeanne songeait à sa carrière. Les perspectives d'avancement? Négligeables. Elle avait perdu ses droits d'ancienneté en négociant un poste à temps partiel. On n'avait même pas voulu lui garantir un emploi à plein temps quand plus tard, Julie commencerait sa première année. "Nous ne pouvons rien promettre", avaient-on dit. "Nous ne savons pas encore si les considérations opérationnelles nous permettront de faire ce genre d'arrangement." Il était clair que leurs besoins à eux ne risquaient pas de coïncider souvent avec ses besoins à elle!

Elle sortit de peine et de misère à l'arrêt Rosemont et parcourut à la hâte les quatre pâtés de maisons jusqu'à la garderie. "Pourquoi est-ce que je me tue à travailler, et encore à temps partiel? Mon fonds de retraite est à l'eau et tous mes avantages sociaux aussi depuis le jour même où j'ai changé d'horaire." Elle avait retourné la question dans tous les sens et la réponse était toujours la même: ils avaient besoin de cet argent-là.

Avant, André aidait au moins avec les enfants. Il faisait parfois la lessive, passait l'aspirateur. Mais le jour où elle avait commencé le temps partiel, tout ça s'était évaporé... comme ses perspectives de carrière.

Elle poussa la porte de la garderie. "Je me demande si c'est pareil pour toutes les femmes... Mais au fond, pourquoi est-ce que ce serait plus facile, ou différent pour elles?"

Julie arriva en courant. "Maman, maman, regarde ma poupée, je l'ai faite toute seule! Je vais l'appeler Josée!"

Jeanne regarda Josée d'un oeil las. "Elle est formidable", dit-elle. "Penses-tu que Josée aimerait venir magasiner avec nous?"

1. INTRODUCTION

Le travail à temps partiel, c'est de l'avis de certains, la formule de l'avenir. Selon les autres, c'est une impasse. Qu'en est-il au juste?

Dans l'état actuel des choses, le travail à temps partiel permet aux employeurs de recruter de la main-d'oeuvre à relativement peu de frais, leur procure toute une gamme d'avantages financiers et opérationnels et leur sert de soupape de sûreté en périodes où le chômage est très élevé. C'est peut-être en ce qui les concerne, la formule de l'avenir. Pour un grand nombre de femmes qui travaillent à temps partiel, toutefois (elles sont plus d'un million et représentent 72 pour cent de l'ensemble des employés à temps partiel), il s'agit certainement d'une impasse: elles n'ont aucune sécurité d'emploi, touchent de maigres salaires, ne bénificent d'aucun des avantages accordés aux travailleurs à plein temps et elles n'ont à peu près pas de possibilités de formation, de promotion ou d'avancement. Ce n'est certainement pas là un avenir des plus séduisants.

Le travail à temps partiel est-il la formule de l'avenir? Ce que l'on peut affirmer, c'est qu'il s'agit d'une réalité qui prendra de plus en plus d'ampleur dans les années à venir. Il est donc urgent que les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel soient les mêmes que celles qui prévalent pour le travail à plein temps. Il <u>faut</u> d'abord corriger ces conditions, avant même que le nombre de travailleurs à temps partiel n'augmente. Plus encore, il faudra par la suite réglementer l'augmentation des emplois à temps partiel de façon à ce que les personnes qui sont affectées à ces postes ne soient que celles qui le désirent. L'expansion du travail à temps partiel devrait être prévue en fonction des postes partagés et de la réduction des heures de travail, dans le cadre d'une stratégie globale qui permettrait d'assouplir les conditions de travail; il ne faudrait pas cependant la considérer comme le remède à la montée du chômage.

2. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

2.1 De quoi s'agit-il?

Le phénomène du travail à temps partiel prend plusieurs formes. Dans une étude sur la question, menée par le CCCSF, trois catégories sont proposées: les travailleurs réguliers à temps partiel, dont l'horaire de travail comporte moins d'heures que la "norme"; les occasionnels à temps partiel, qui travaillent un moins grand nombre d'heures que la semaine "normale" mais de façon intermittente ou pour de courtes périodes; et les travailleurs saisonniers, qui travaillent à plein temps mais seulement une partie de l'année. Soulignons que les études sur le sujet ne tiennent pas toutes compte de ces trois catégories.

> L'Organisation mondiale du travail définit le travail à temps partiel comme "une occupation exercée de façon régulière et volontaire pendant une durée sensiblement plus courte que la durée normale des heures de travail". Cette définition exclut non seulement les travailleurs saisonniers et les travailleurs temporaires ou occasionnels à temps partiel, mais également tous ceux qui travaillent faute de mieux, à temps partiel, qui préféreraient un emploi à plein temps mais n'en trouvent pas. Le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration utilisait par contre, dans une étude récente, une définition très large englobant toutes les formes de travail à temps partiel; il s'agit d'un "travail dont l'horaire est différent de celui d'un emploi régulier à plein temps toute l'année, offert par un employeur et accepté par un employé". Cette définition tient compte des personnes qui travaillent régulièrement ou occasionnellement une partie de la semaine, de même que des travailleurs saisonniers.
>
> (White, étude à paraître, chapitre 2)

La définition que donne Statistique Canada est un peu plus restrictive, en ce qu'elle n'inclut que ceux et celles qui travaillent moins de 30 heures par semaine et qui ne se considèrent pas eux-mêmes comme travailleurs à plein temps (Statistique Canada, 1981). D'après cette définition, il y avait en 1981, 1 477 000 travailleurs à temps partiel, formant 13,5 pour cent de la population active. Néanmoins, si l'on comptait tous ceux qui travaillent moins de 30 heures par semaine, qu'ils se considèrent ou non comme travailleurs à plein temps, les travailleurs à temps partiel formeraient plus de 17 pour cent de la population active.

Lorsqu'on étudie ces statistiques, il est important de garder à l'esprit les catégories de travailleurs à temps partiel énumérées plus haut. White souligne, dans

l'étude qu'elle fait pour le CCCSF, qu'il est possible que les emplois occasionnels soient plus nombreux que les emplois réguliers à temps partiel.

> En 1972, le ministère du Travail a étudié 22 491 entreprises employant plus de trois millions de personnes, à travers le Canada. D'après cette étude, seulement 4,5 pour cent de la main-d'oeuvre travaillait de façon régulière à temps partiel, alors que la proportion totale de travailleurs à temps partiel pour cette année-là était de 14,6 pour cent. On pourrait donc en déduire que plus des deux tiers des emplois à temps partiel sont des emplois occasionnels. Les renseignements sur la durée du travail à temps partiel indiquent également la grande place qu'occupent les emplois occasionnels. En 1981, 45 pour cent des travailleurs à temps partiel ont occupé leur emploi pendant moins d'un an, et 19 pour cent pendant moins de trois mois. Par contre, 24 pour cent des travailleurs à plein temps avaient occupé leur emploi pendant moins d'un an, et 9 pour cent pendant moins de trois mois. Tirés des enquêtes mensuelles sur la population active, ces chiffres ne portent que sur les travailleurs occasionnels qui occupaient un emploi, et ne tiennent pas compte de ceux qui, encore plus nombreux, quittent et réintègrent la population active.
>
> (White, à paraître, chapitre 2)

Il devient donc évident que la définition utilisée exerce une grande influence sur le contexte, la portée et la perspective de toute discussion sur le sujet.

Le présent mémoire ne portera que sur deux des catégories mentionnées plus haut; les travailleurs réguliers et les occasionnels à temps partiel qui sont en majorité des femmes. Nous avons exclu le travail saisonnier (comme la pêche et l'abattage du bois) parce très peu de femmes exercent ce genre de travail.

Étant donné que la plupart des documents proviennent de Statistique Canada, nous devons utiliser leur définition. Compte tenu de notre définition à nous, il faudra garder à l'esprit que ces statistiques sous-estiment le nombre réel de travailleurs à temps partiel.

2.2 Qui travaille à temps partiel?

Ce sont principalement des femmes. En effet, 72 pour cent de la totalité des travailleurs à temps partiel sont des femmes. La répartition selon l'état civil est la suivante:

Femmes mariées	45%
Femmes célibataires	22%
Hommes célibataires	21%

Hommes mariés	6%
Femmes veuves, divorcées ou séparées	5%
Hommes veufs, divorcés ou séparés	1%

(Statistique Canada, 1981: 110)

La répartition en fonction de l'âge est la suivante:

Femmes	25-54 ans	41%
Femmes	15-24 ans	24%
Hommes	15-24 ans	20%
Femmes	55-64 ans	6%
Hommes	25-54 ans	4%
Hommes	65 ans et plus	2%
Femmes	65 ans et plus	2%

(Statistique Canada, 1981: 110)

Les travailleurs à temps partiel sont donc, pour la plupart, des femmes mariées de plus de 25 ans ou de jeunes célibataires, hommes ou femmes.

Les femmes qui travaillent à temps partiel ne sont pas très différentes de celles qui travaillent à plein temps.

> Soixante pour cent des femmes qui travaillent à plein temps sont mariées, tout comme 63 pour cent de celles qui travaillent à temps partiel. Les femmes célibataires représentant 29 pour cent des travailleurs à plein temps et 31 pour cent des travailleurs à temps partiel. Au chapitre de l'âge, les différences sont un peu plus marquées, mais les tendances se rapprochent. Les jeunes femmes de 15 à 24 ans sont proportionnellement un peu plus nombreuses chez les travailleurs à temps partiel (33 pour cent) que chez les travailleurs à plein temps (27 pour cent). Soixante-quatre pour cent des femmes travaillant à plein temps ont entre 25 et 54 ans - groupe d'âge auquel appartient la masse de la population active -comparativement à 56 pour cent des femmes travaillant à temps partiel. Seulement 2 pour cent des femmes qui travaillent à temps partiel ont plus de 65 ans, comme un pour cent de celles qui travaillent à plein temps. La

> proportion de femmes jeunes et célibataires est un peu plus élevée chez les travailleuses à temps partiel, mais les tendances sont presque les mêmes.
>
> Par contre, les hommes qui travaillent à temps partiel ont pour la plupart de 15 à 24 ans (72 pour cent) et sont célibataires (79 pour cent), alors que les hommes qui travaillent à plein temps sont plus âgés (68 pour cent) et sont mariés (75 pour cent).
>
> (White, à paraître, chapitre 2)

White en conclut que, pour les femmes, le travail à temps partiel est une forme intégrée de participation à la population active, dont les tendances diffèrent très peu de celles du travail à plein temps. Nous discuterons plus longuement de la portée de ce phénomène au chapitre 3, Les femmes et le travail à temps partiel.

Il faut également tenir compte du facteur de l'éducation. Comme nous le démontrerons à la section qui suit (2.3), les travailleurs à temps partiel sont pour la plupart confinés dans des emplois subalternes et mal rémunérés et sont exclus des postes d'administration. En conséquence, on pourrait s'attendre à ce qu'ils aient moins d'instruction que les travailleurs à plein temps. La seule étude qui a porté sur la question a révélé que, en 1976, 33 pour cent des travailleurs à plein temps avaient fait des études post-secondaires, comparativement à 28 pour cent des travailleurs à temps partiel (Webber, 1977: 14). Il ne s'agit pas là d'une différence très marquée, et l'écart entre les deux groupes est encore moins grand lorsqu'on tient compte de l'âge. Chez les 15 à 24 ans, 31 pour cent des travailleurs à plein temps avaient fait des études post-secondaires, comparativement à 23 pour cent des travailleurs à temps partiel, ce qui laisse entendre que plusieurs personnes de ce groupe d'âge travaillant à temps partiel étaient encore aux études. Chez les plus de 25 ans toutefois, 33 pour cent des travailleurs à plein temps avaient fait des études post-secondaires, tout comme 32 pour cent des travailleurs à temps partiel (Webber, 1977: 14). D'après ces chiffres, il est évident que ce n'est pas en fonction des niveaux d'éducation que l'on peut expliquer les écarts de salaire entre les travailleurs à plein temps et à temps partiel.

2.3 Dans quels secteurs d'activités?

Les emplois à temps partiel sont restreints aux secteurs du commerce et des services.

Deux secteurs d'activité regroupent à eux seuls les trois quarts (74 pour cent) des travailleurs à temps partiel: la vente au détail et les services communautaires et personnels. Dans le secteur des services, les travailleurs à temps partiel se retrouvent en nombre démesuré dans les services particuliers, les hôpitaux et l'éducation. À des fins de comparaison, mentionnons que seulement 43 pour cent des travailleurs à plein temps sont employés dans ces secteurs (Statistique Canada, 1981).

Les emplois à temps partiel sont limités à un nombre restreint d'occupations. Les deux tiers (66 pour cent) des travailleurs à temps partiel sont employés dans les domaines des services, du travail de bureau et de la vente, comparativement à 37 pour cent des travailleurs à plein temps (Statistique Canada, 1981). Les emplois disponibles pour les travailleurs à temps partiel sont non seulement très peu variés, ils sont aussi concentrés dans les domaines "traditionnellement féminins". Il est inutile d'ajouter que ces emplois sont mal payés et peu considérés: le sujet a déjà été solidement documenté dans une autre étude (Armstrong et Armstrong, 1978).

2.4 Qu'est-ce que ça signifie?

Les travailleurs à temps partiel sont confinés dans les postes subalternes et ont très peu de chances de formation ou de promotion.

Une étude effectuée auprès de 39 entreprises de Hamilton a révélé que 82 pour cent des compagnies offraient des stages de formation à leurs employés à plein temps, alors que seulement 60 pour cent d'entre elles le faisaient pour leurs employés à temps partiel (Weeks, 1980b: tableau 40). Trente pour cent offraient des stages de formation en cours d'emploi d'une semaine au moins aux employés à temps partiel, alors que 22 pour cent offraient des stages de plus d'une semaine. Seulement 10 pour cent des entreprises subventionnaient des cours pour leurs employés à temps partiel (Weeks, 1980b: tableau 41).

La même étude a permis de constater que, faute de formation, les travailleurs à temps partiel n'avaient pas de chance d'être promus dans 17 de ces 39 entreprises, et que dans 29 des 39 entreprises aucun travailleur à temps partiel n'occupait un poste de surveillance ou de gestion. Les deux tiers des compagnies ont déclaré que les

employés à temps partiel n'avaient en aucun façon la possibilité d'accéder à ces postes (Weeks, 1980b: tableaux 44, 47 et 48).

> Ces conclusions sont étayées par d'autres études dans le cadre desquelles des hommes d'affaires ont clairement indiqué qu'ils ne considéraient pas les employés à temps partiel aptes à occuper des postes spécialisés, des postes professionnels ou des postes de cadre. Un représentant d'entreprise a déclaré que les travailleurs à temps partiel étaient utiles parce qu'on pouvait leur confier les travaux les plus ennuyeux et monotones, qui ne pourraient pas être considérés comme tolérables pour les travailleurs à plein temps. De fait, en 1981, les données sur les professions au Canada indiquaient que 1,8 pour cent des travailleurs à temps partiel occupaient des postes de gestion ou d'administration, comparativement à 9 pour cent des travailleurs à plein temps.
>
> (White, à paraître, chapitre 2)

Les travailleurs à temps partiel ont très peu de sécurité d'emploi.

De fait, d'après les hommes d'affaires, c'est principalement parce qu'ils sont plus "maniables", que l'on emploi des gens à temps partiel. Ces personnes peuvent être appelées au travail et licenciées par la suite sans préavis ni indemnité de départ. Une étude sur les points de vue des entreprises a résumé comme suit les avantages qu'offre la souplesse du travail à temps partiel.

> Les mises à pied coûtent moins cher et risquent moins de nuire au moral des autres employés. Lorsqu'elle emploie des gens à temps partiel, la compagnie peut cesser de faire appel à l'un d'entre eux sans préavis ou indemnité quelconque. Comme le soulignait un journaliste du Business Week, lorsqu'une entreprise utilise les services d'une agence de placement, elle peut congédier un employé qui ne fait pas l'affaire sans préavis.
>
> (Weeks, 1981a: 73)

La plupart des travailleurs à temps partiel ont un salaire horaire inférieur à celui des travailleurs à plein temps.

Les salaires des travailleurs à temps partiel ont fait l'objet de trois études au Canada. En 1975, on a interviewé 113 personnes employées à temps partiel dans 15 entreprises de Winnipeg (Manitoba) et découvert que 50 pour cent d'entre elles gagnaient moins de trois dollars l'heure (ministère du Travail du Manitoba, 1976). En travaillant à ce taux à plein temps, 38 heures par semaine, ces personnes auraient pu

obtenir un salaire annuel de 6 000 dollars. Dans le cadre d'une étude faite à Hamilton -dont nous avons parlé plus haut - les employeurs ont été interrogés sur les salaires versés à 4 999 employés à temps partiel: 34 pour cent des employés réguliers à temps partiel gagnaient moins que trois dollars l'heure et seulement 14 pour cent des travailleurs à temps partiel recevaient le même salaire horaire que les travailleurs à plein temps (Weeks, 1980b: tableau 28). Enfin, dans le cadre d'une étude faite en Saskatchewan, également en 1978, on a interviewé 65 employeurs dans quatre villes différentes et constaté que 42 pour cent des travailleurs à temps partiel gagnaient moins de quatre dollars l'heure (ministère du Travail de la Saskatchewan, 1975: 31).

Bien que ces études soient limitées vu le nombre restreint de sujets, les techniques d'échantillonnage et le taux de réponses, on peut tout de même en couclure que les employés à temps partiel gagnent considérablement moins que leurs collègues à plein temps. Des études faites dans d'autres pays (Hurstfield, 1978; Owen, 1978) sont d'ailleurs parvenues à la même conclusion.

La plupart des travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas des avantages sociaux accordés aux travailleurs à plein temps.

Deux études canadiennes ont comparé les régimes de prestations dont bénéficient les travailleurs à plein temps et à temps partiel; l'une a été faite en Saskatchewan et l'autre à Hamilton. L'étude de la Saskatchewan a porté sur 304 entreprises employant 1 314 personnes, dont 375 à temps partiel. Pour chacun des huit régimes de prestations étudiés, les travailleurs à temps partiel admissibles étaient moins nombreux, et dans certains cas, les différences étaient assez marquées. Les pourcentages comparatifs d'employés à plein temps et à temps partiel admissibles étaient respectivement de 53 et 21,7 dans le cas des congés de maladie, de 36,4 et 13 dans le cas du régime de retraite et de 28,8 et 0,8 dans le cas du régime d'assurance en cas d'accident ou de maladie (ministère du Travail de la Saskatchewan, 1975).

Quant à l'étude de Hamilton, si la protection accordée aux travailleurs à temps partiel était en général plus grande, les différences entre employés à temps partiel et employés à plein temps étaient quand même considérables. Il est intéressant de souligner ici que, dans ce cas, on a étudié séparément le travail occasionnel à temps

partiel. Pour tous les régimes de prestations, les travailleurs occasionnels étaient moins bien protégés que les travailleurs réguliers à temps partiel. On trouvera au tableau qui suit les résultats de cette étude pour trois des principaux régimes de prestations.

TABLEAU 1: Régimes de prestations - situation comparative des travailleurs à plein temps et à temps partiel Hamilton (Ontario), 1978

Régimes de prestations	Pourcentage des entreprises appliquant ces régimes		
	Employés à plein temps *N:39	Employés réguliers à temps partiel *N:36	Employés occasionnels à temps partiel *N:19
Congés de maladie	87.2	44.4	21.1
Assurance-hospitalisation et soins médicaux	82.1	41.7	21.1
Pension de retraite	48.7	16.7	10.5

*N indique le nombre d'entreprises dans l'échantillon.

Source: Weeks, 1980a: tableau 29.

2.5 Le travail à temps partiel est là pour de bon

Comme variante du travail à plein temps, le travail à temps partiel est là pour de bon. Pourquoi? Parce qu'il est une nécessité dans certains secteurs (comme la vente au détail, la restauration, les services alimentaires et l'agriculture); parce que, comme le prétendent certains, il est la formule qui prévaudra dans notre éventuelle société des loisirs; parce que, selon d'autres, il est la réponse au problème du chômage. Quoi qu'il en soit, il est évident que le travail à temps partiel est un phénomène de plus en plus répandu.

Les premiers renseignements sur le travail à temps partiel ont été recueillis en 1953, alors que les travailleurs de cette catégorie représentaient 3,7 pour cent de la population active. En 1975, ils comptaient déjà pour 10,6 pour cent, et en 1981 pour

13,5 pour cent. De 1975 à 1981, le nombre de travailleurs à temps partiel est passé de 988 000 à 1 477 000, une augmentation de 50 pour cent en six ans. Entre-temps, le nombre de travailleurs à plein temps avait augmenté de 55 pour cent, le nombre d'hommes travaillant à temps partiel de 37 pour cent, le nombre de femmes travaillant à plein temps de 24 pour cent et le nombre d'hommes travaillant à plein temps de 9 pour cent.

Trente pour cent des emplois créés de 1975 à 1981 étaient des emplois à temps partiel. Près des trois quarts de l'ensemble des emplois créés l'ont été dans trois secteurs d'activité: les services, la fabrication et le commerce (voir le tableau 2). Mais dans les secteurs des services et du commerce, une très grande proportion de ces nouveaux emplois étaient à temps partiel: 39 pour cent dans les services et 41 pour cent dans le commerce.

Dans le secteur du commerce, c'est le domaine de la vente au détail qui a connu la plus grande expansion, avec 78 pour cent des nouveaux emplois, dont la moitié à temps partiel (voir le tableau 3). Enfin, dans le secteur des services, ce sont les services particuliers et hospitaliers qui enregistrent le plus grand nombre de nouveaux emplois à temps partiel, alors que les plus fortes augmentations dans les emplois à temps partiel se retrouvent dans les domaines des services domestiques (69 pour cent), des hôpitaux (57 pour cent) et de l'éducation (44 pour cent).

Si l'on considère la répartition par profession, le plus grand nombre de nouveaux emplois à temps partiel se retrouve dans les domaines des services, du travail de bureau, de la vente et de la santé, ceux-ci regroupant 76 pour cent de l'ensemble des nouveaux emplois à temps partiel. Dans toutes ces professions, l'augmentation des emplois à temps partiel est très élevée (plus de 40 pour cent). Le travail à temps partiel a également connu une très grande expansion dans l'enseignement, puisque 42 pour cent des nouveaux postes font partie de cette catégorie. Enfin, dans le secteur agricole, tous les nouveaux emplois sont des emplois à temps partiel, et l'on a enregistré une baisse du nombre d'emplois à plein temps; c'est là le seul domaine où ce phénomène se soit produit.

TABLEAU 2: Nouveaux emplois créés de 1975 à 1981, par secteur d'activité

Secteur d'activité	Nouveaux emplois 1975 à 1981 (en milliers)	Nouveaux emplois à temps partiel (en milliers)	Pourcentage de nouveaux emplois à temps partiel
Services	718	280	39
Fabrication	249	22	9
Commerce	238	98	41
Finances	118	22	19
Administration publique	96	14	15
Secteur primaire	94	6	6
Transports	92	13	14
Construction	42	16	38
*Agriculture	1	20	100
Total	1,648	491	30

* Dans le secteur de l'agriculture, le nombre de nouveaux emplois à temps partiel est supérieur au nombre total de nouveaux emplois à cause d'une baisse dans le nombre d'emplois à plein temps.

Source: Statistique Canada. Données non publiées, 1975 et 1981.

TABLEAU 3: Nouveaux emplois créés de 1975 à 1981, dans les secteurs du commerce et des services

Secteur d'activité	Nouveaux emplois 1975 à 1981 (en milliers)	Nouveaux emplois à temps partiel (en milliers)	Pourcentage de nouveaux emplois à temps partiel
Commerce	238	98	41
Vente au détail	185	92	50
Vente en gros	54	6	13
Services	718	280	39
Éducation	50	22	44
Hôpitaux	108	62	57
Médecins	34	14	41
Religion	6	4	67
Loisirs	46	17	37
Services aux entreprises	168	27	16
Services personnels	216	84	39
Services domestiques	45	31	69
Divers	47	20	43

Source: Statistique Canada. Données non publiées, 1975 et 1981.

L'augmentation des emplois à temps partiel a également été très forte dans le secteur de la construction (46 pour cent des nouveaux emplois étant à temps partiel) mais c'est le seul domaine où les nouveaux emplois à temps partiel ont en majorité été occupés par des hommes. Dans tous les autres cas, ce sont surtout des femmes qui ont été embauchées pour ces postes: 77 pour cent pour l'ensemble des nouveaux emplois et plus de 80 pour cent dans les domaines de l'enseignement, du travail de bureau, de la vente et de la santé.

Les causes de cette expansion sont obsucres et souvent contestées. De 1975 à 1981, les emplois à temps partiel sont passés de 10,6 à 13,5 pour cent du total des emplois. Comme cette période en était une de récession, on a cru que les employeurs remplaçaient les travailleurs à plein temps par des travailleurs à temps partiel dans le but de réduire les coûts (Weeks et Duffy, 1980: 23). White souligne toutefois que si l'on remonte jusqu'à 1953, on constate que les fluctuations économiques ont eu peu d'influence.

> La proportion d'emplois à temps partiel a augmenté graduellement chaque année, sans déviation ni fluctuation, et quelle qu'ait été la situation économique.
>
> (White, à paraître, chapitre 2)

Il est toutefois évident que l'expansion du travail à temps partiel est une caractéristique très importante du marché du travail actuel, puisque ces emplois comptent pour près du tiers de tous les nouveaux emplois. Ce phénomène a également de profondes répercussions sur la situation des femmes. Au chapitre qui suit, nous étudierons en quoi le présent système contribue à perpétuer les désavantages que subissent les femmes sur le marché du travail.

3. LES FEMMES ET LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

3.1 Ce que ça signifie pour les femmes

Les conditions très difficiles dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel font clairement ressortir que les gouvernements, tant fédéral que provinciaux, n'ont pas réussi à fixer et à appliquer des normes équivalentes qui protégeraient tous les travailleurs, quelle que soit leur situation professionnelle. Si cet état de fait rend les choses difficiles pour tous les travailleurs à temps partiel, il est particulièrement nuisible pour les femmes, parce qu'il perpétue la situation d'inégalité dans laquelle elles se trouvent dans la société et sur le marché du travail. Les paragraphes qui suivent expliquent clairement pourquoi.

Comme nous l'avons mentionné précédemment (section 2.2), le travail à temps partiel est une forme intégrée de participation des femmes à la population active, puisque 24 pour cent des employées travaillent à temps partiel. Les comparaisons entre le travail des femmes et celui des hommes ont révélé à quel point celles-ci confinées dans certains secteurs et professions. Armstrong et Armstrong (1978) qualifient cette situation de "double ghetto". Et si on compare les emplois à plein temps occupés par les hommes aux emplois occupés par les femmes, à plein temps et à temps partiel, on constate également ce qui suit:

> Les femmes qui travaillent à temps partiel sont, encore plus que celles qui travaillent à plein temps, concentrées dans des emplois mal payés et traditionnellement "féminins", et n'ont par conséquent pas accès à de nombreux secteurs et professions. On pourrait parler ici de "triple ghetto", puisque les hommes qui travaillent à plein temps ont accès à une grande variété d'emplois, que les femmes qui travaillent à plein temps se concentrent dans certaines professions et que les femmes qui travaillent à temps partiel sont encore plus confinées dans un nombre restreint de secteurs et d'emplois.
>
> (White, à paraître, chapitre 2)

En 1970, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada laissait entendre que le travail à temps partiel permettait aux femmes de combiner travail et vie familiale tout en leur donnant l'occasion de conserver les compétences acquises en vue d'un éventuel retour au travail à plein temps (Canada, 1970). Or,

compte tenu de l'organisation actuelle du travail à temps partiel, aucun de ces objectifs ne peut être réalisé.

Tout d'abord, la plupat des gens qui travaillent à temps partiel sont embauchés précisément pour combler les temps morts: tôt le matin ou le soir pour le nettoyage des bureaux, le soir et le samedi dans les magasins et restaurants, la fin de semaine et les jours de congé dans les hôpitaux et les foyers. Dans plusieurs cas, la femme qui travaille à temps partiel se trouve ainsi au travail aux heures mêmes où son conjoint et ses enfants sont au foyer. On ne peut pas dire que cet arrangement soit favorable à l'épanouissement de la vie familiale ni qu'il permette à une femme de passer avec sa famille plus de temps que si elle travaillait à plein temps.

Ensuite, sauf dans les domaines des soins de santé et de l'enseignement, les personnes qui travaillent à temps partiel sont avant tout confinées dans les emplois subalternes. Comment peut-on prétendre alors que le travail à temps partiel permet de conserver les compétences acquises, lorsqu'il n'y fait même pas appel. De plus, étant donné que les possibilités de formation et de promotion sont rarement offertes, il est peu probable que le travail à temps partiel facilite un retour au travail à plein temps.

Le gouvernement fédéral et au moins un gouvernement provincial - celui du Québec - ont entrepris principalement d'accroître le nombre d'emplois à temps partiel dans le secteur public. On a laissé entendre que c'était là une solution au problème du chômage (MacKay, 1980: 6). Ces programmes ont été présentés comme des programmes d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes; cependant, certains les ont critiqués en alléguant que les gouvernements avaient trouvé là un moyen de réduire à la fois les coûts et les mises à pied, en <u>divisant</u> les emplois à plein temps pour les confier à deux personnes (Hill, 1980: 9) ce qui n'est qu'une façon de camoufler le problème auquel les femmes ont à faire face (Conseil du Statut de la femme, 1982).

Compte tenu de la ségrégation professionnelle qui prévaut sur le marché du travail à temps partiel, l'augmentation de ce genre d'emplois aura certainement des effets nuisibles pour les femmes.

> En 1981, 17 pour cent des femmes travaillant à temps partiel et 20 pour cent des hommes dans le même cas disaient travailler à temps partiel parce qu'ils n'arrivaient pas à trouver un emploi à plein temps. Comme il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel, ces chiffres signifient que 184 000 femmes étaient sous-employées, comparativement à 83 000 hommes. Il n'est pas étonnant que les femmes soient plus touchées que les hommes par la pénurie d'emplois à plein temps. Les emplois à temps partiel sont fortement concentrés dans les professions traditionnellement "féminines". Par conséquent, ce sont les emplois à plein temps occupés par les femmes qui sont menacés par le travail à temps partiel, et ce sont pour la plupart des femmes qui sont forcées d'accepter des postes à temps partiel. Ainsi, des 267 000 personnes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles ne peuvent pas trouver d'emploi à plein temps, 70 pour cent sont des femmes. Cette situation peut être particulièrement désastreuse pour les femmes, qui, même lorsqu'elles travaillent à plein temps, sont moins payées que les hommes. La réduction de salaire - du plein temps au temps partiel - et la réduction des avantages sociaux risquent de créer des situations vraiment pénibles.
>
> (White, à paraître, chapitre 1)

L'expansion du travail à temps partiel involontaire ne réduira pas le chômage; elle le camouflera tout simplement en sous-emploi.

3.2 Pourquoi les femmes travaillent-elles à temps partiel?

Vingt-quatre pour cent des femmes qui sont sur le marché du travail occupent un emploi à temps partiel (Statistique Canada, 1981: 109). Elles sont là pour la même raison que les femmes qui travaillent à plein temps: par nécessité économique. Dans une étude faite en Saskatchewan, 63 pour cent des travailleuses à temps partiel interrogées ont répondu qu'elles travaillent pour des raisons financières (Bureau de la main-d'oeuvre féminine, ministère du Travail de la Saskatchewan, 1979: 25). Une autre étude faite au Manitoba auprès de 97 femmes travaillant à temps partiel a également confirmé que, dans la plupart des cas, les femmes travaillent pour des raisons financières (ministère du Travail du Manitoba, 1976). Une étude menée en 1971 par le Conseil national du Bien-être rapporte qu'un deuxième salaire est devenu une nécessité dans plusieurs familles et que bien souvent, il permet tout juste de vivre au-delà du seuil de pauvreté.

Pour comprendre ce qui attire les femmes au temps partiel en dépit de ses lacunes flagrantes, il est important de garder à l'esprit deux faits:

- dans notre société, les femmes ne font pas que donner naissance aux enfants; ce sont aussi principalement elles qui s'en occupent;

- dans notre société, les femmes sont également celles à qui incombe généralement le travail domestique.

La formidable influence de ce rôle social primordial sur la vie des femmes, tant au foyer que sur le marché du travail, a déjà été étudiée, mais il reste encore à lui accorder toute l'importance qu'elle mérite. Comme nous le verrons, ces fonctions qu'assument les femmes amoindrissent la prétendue "liberté" qu'elles ont de choisir entre le travail à plein temps et le travail à temps partiel.

À cause des fonctions qu'elles assument auprès des enfants, les femmes sont souvent soumises à des pressions contradictoires face à la décision qu'elles doivent prendre de trouver un emploi rémunéré ou de rester au foyer. À cela s'ajoute la rareté des services de garde de qualité à prix abordable. En 1980, le coût d'une garderie, pour plus de quatre heures par jour, variait selon la province de 1 742 à 2 546 dollars par an au moins (Alberta Social Services and Community Health, 1980), et dans certaines régions cette somme pouvait même atteindre jusqu'à 5 000 dollars[1]. Il en résulte ce qui suit:

> À ces frais, seules les familles à très faibles revenus recevant des subventions gouvernementales peuvent se prévaloir des services des garderies, de même que les familles à revenus élevés qui sont en mesure de payer le plein montant. Le régime de subventions est tel que seules les familles à très faibles revenus peuvent obtenir de l'aide financière. En 1980, même une famille ne comptant qu'un parent et un enfant et ne gagnant avant impôt que 10 000 dollars par an, devait payer au moins de 240 à 360 dollars par an dans cinq provinces, de 720 à 1 000 dollars dans quatre provinces et, croyez-le ou non, 1 800 dollars à Terre-Neuve. La grande majorité des familles gagnant deux revenus n'ont pas droit aux subventions et considèrent les garderies au delà de leurs moyens.
>
> (White, à paraître, chapitre 1)

Pour quatre-ving-huit pour cent des enfants dont la mère est sur le marché du travail, les services de garde échappent au contrôle de l'État. Ces services ne sont donc pas réglementés et la qualité en est imprévisible.

> Si, pour une minorité, la qualité de ces services est bonne, dans la plupart des cas elle est très mauvaise ou seulement passable. La plus récente étude sur le sujet a porté sur 281 gardiennes privées de Toronto, dont 76 avaient un lien de parenté avec le père ou la mère de l'enfant. Les résultats en sont inquiétants: faible niveau de scolarité, faibles revenus, et, pour le quart des gardiennes interrogées, problèmes de santé. La grande majorité des gardiennes ont mentionné que les enfants regardaient la télévision plus de deux heures par jour, en moyenne, et le tiers d'entre elles n'offraient pas de programme de voyages ou d'excursion.
> (White, à paraître, chapitre 1)

Dans ces circonstances, nous ne pouvons pas dire que les femmes choisissent de travailler à temps partiel. Elles font un compromis, pour à la fois gagner l'argent nécessaire et éviter les problèmes soulevés par le coût et la qualité des services de garde.

À cause des tâches domestiques qui leur incombent, les femmes qui entrent sur le marché du travail prennent de fait un deuxième emploi. C'est là une autre réalité que l'on commence tout juste à reconnaître.

Au Canada, deux importantes études ont porté sur le travail domestique et le travail rémunéré accompli par les conjoints (Messner, 1975; Clark et Harvey, 1976). Trois cent quarante couples de Vancouver et 1 051 couples de Halifax ont dressé chaque jour le bilan de leurs activités, en indiquant bien en détail le temps consacré aux tâches domestiques. Les résultats obtenus aux deux extrémités du pays se sont révélés d'une similarité remarquable. Une mère au foyer consacre chaque semaine de 46 à 52 heures aux enfants et aux tâches domestiques, et 37 à 39 heures de temps libre à ses intérêts personnels. La situation change radicalement lorsqu'elle entre sur le marché du travail: l'ensemble de ses tâches (rémunérées et au foyer) lui prennent de 11 à 17 heures de plus par semaine, pour un total allant jusqu'à 63 heures par semaine et ses heures de loisir diminue jusqu'à ce qu'il ne lui reste plus que 26 à 29 heures par semaine.

Comment cette situation affecte-t-elle le conjoint? Le temps qu'il consacre au travail rémunéré baisse d'une ou deux heures par semaine (peut-être à cause d'une réduction du travail supplémentaire) et le temps consacré aux tâches domestiques

augmente d'une ou deux heures. Il lui reste donc, au total, le même volume de travail (de 56 à 58 heures par semaine) que lorsque son épouse était au foyer.

> Au cours du vingtième siècle, il s'est produit graduellement une réduction des heures de travail rémunéré, ce qui annoncerait, dit-on, l'ère de la société des loisirs. Cependant, si l'on additionne les heures consacrées aux tâches domestiques et au travail rémunéré, on constate que la réduction du temps consacré au travail n'est vraie que pour les hommes: le nombre d'heures que les femmes consacrent au travail a de fait augmenté. De 1911 à 1976, la semaine moyenne de travail pour les hommes est passée de 66,8 heures à 35,8 heures. Pendant la même période toutefois, il n'y a eu aucune réduction des heures consacrées aux tâches domestiques, aucune augmentation dans la contribution des hommes aux tâches domestiques, mais le taux de participation au marché du travail chez les femmes mariées est passé de 4,5 pour cent qu'il était en 1941 à 43 pour cent en 1976.
>
> (White, à paraître, chapitre 1)

Pour la mère qui a un emploi à l'extérieur, la double charge de travail se traduit par une longue suite de tâches et d'occupations qui, de tôt le matin jusqu'à tard dans la nuit, ne lui laissent à peu près aucun temps de repos ou de loisir. Le travail à temps partiel est un moyen d'alléger cette tâche. Il n'est pas tant le libre choix d'une solution idéale que le compromis nécessaire entre des obligations difficiles à harmoniser. Le travail à temps partiel rapporte une partie du revenu supplémentaire nécessaire tout en permettant d'échapper en partie à la double charge de travail et d'éviter le problème des garderies.

Une enquête nationale auprès des Canadiennes effectué par le CCCSF au printemps de 1982 révèle que, 66 pour cent des femmes étaient en faveur d'un programme d'expansion des emplois à temps partiel. Ce ne sont pas seulement les femmes mariées qui ont exprimé cette opinion, comme on pourrait s'y attendre. De fait, un peu plus de femmes célibataires (73 pour cent) que de femmes mariées (69.7 pour cent) étaient de cet avis. Notons que le nombre d'enfants vivant encore à la maison n'entrait pas non plus en ligne de compte. Bien que le pourcentage de femmes ayant plus de trois enfants (81) et le pourcentage de femmes ayant seulement un ou deux enfants (69) étaient également en faveur, nos données indiquent que 76 pour cent des femmes sans enfant voyaient aussi cette proposition d'un bon oeil.

Cependant, si le travail à temps partiel procure une solution tant essentielle que souhaitable pour une femme en particulier, il est très important de se rappeler qu'on

ne peut pas l'utiliser comme substitut à d'autres démarches. Il ne résoudra pas le problème de la pénurie des services de garde de qualité et à faible coût. Il ne résoudra pas le problème de la double charge de travail pour les femmes, n'allègera pas le stress que causent les emplois mal payés, "au bas de l'échelle", n'empêchera pas qu'il soit nécessaire que les hommes partagent avec les femmes ce qui touche à l'éducation des enfants.

> Pour résoudre ces problèmes, il faut que le travail domestique soit partagé également entre les conjoints et appuyé par des services communautaires, que l'on mette fin aux ghettos des emplois féminins sur le marché du travail et que les heures de travail soient plus courtes pour tous. La lutte vers une véritable égalité pour les femmes doit se faire sur tous ces fronts, et l'expansion du travail à temps partiel ne peut aucunement remplacer les gains qui s'imposent dans les autres domaines.
>
> (White, à paraître, chapitre 1)

Bref, dans les conditions socio-économiques qui prévalent aujourd'hui, le travail à temps partiel représente pour plusieurs femmes, la seule solution réaliste. Mais si l'on tient compte de l'organisation actuelle du travail à temps partiel, elles y perdent toujours, d'une façon ou d'une autre.

Compte tenu du fait que le travail à temps partiel est là pour de bon, du fait également que le système actuel est extrêmement désavantageux pour les travailleurs à temps partiel et tout particulièrement les femmes, le CCCSF déconseille l'augmentation des emplois à temps partiel, tant dans la Fonction publique que dans le secteur privé, jusqu'à ce que le gouvernement ait supprimé les lacunes qui en résultent.

Bien qu'il croit nécessaire de défendre et d'appliquer avec vigueur des mesures correctives, le CCCSF est d'avis que les déclarations d'ordre général sur la distribution au prorata des avantages pour les travailleurs à temps partiel ne seront vraisemblablement pas très utiles. Il y a trop de diversité dans la façon dont les individus et les organisations perçoivent le travail à temps partiel, et les questions risquent de varier d'un secteur d'activité à l'autre.

Par conséquent, le CCCSF a décidé d'étudier de plus près le travail à temps partiel dans la Fonction publique fédérale et de fonder ses conclusions sur les constatations effectuées. Nous nous intéresserons donc ici aux conditions et modalités

d'emploi qui touchent les travailleurs à temps partiel de la Fonction publique, de même qu'à la politique gouvernementale sur l'expansion du travail à temps partiel. De cette façon nous pourrons

(1) étudier certains problèmes et solutions possibles dans un secteur particulier, et

(2) soulever certaines questions plus générales qui se rapportent à chacun des secteurs d'activités.

4. LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL EN TANT QU'EMPLOYEUR

Le gouvernement fédéral étant l'un des plus importants employeurs au Canada, on pourrait s'attendre à ce qu'il soit à l'avant-garde en ce qui a trait à l'égalité entre les sexes et à l'égalité entre travailleurs à plein temps et à temps partiel. Est-ce que c'est le cas?

Lorsqu'on étudie le travail à temps partiel dans la Fonction publique, il est important de savoir qu'on y emploie deux catégories de travailleurs: les travailleurs recensés et non recensés. Les employés recensés sont embauchés par l'intermédiaire de l'organisme chargé des nominations pour l'ensemble de la Fonction publique, la Commission de la Fonction publique. Ils sont assujettis aux lois qui régissent les employés du secteur public. La Commission de la Fonction publique et le Conseil du Trésor recueillent et publient des statistiques sur ces employés, qui sont ainsi "recensés".

Les travailleurs non recensés, qui forment ce que l'on pourrait appeler la "main-d'oeuvre invisible", sont habituellement engagés sous contrat. Ils sont embauchés par les chefs de services, sans qu'il soit toujours nécessaire d'obtenir l'approbation du Conseil du Trésor. Les lois touchant les autres employés du secteur public ne s'appliquent pas aux contractuels, et aucune statistique n'est recueillie sur eux ou sur leur travail. Ils ne sont donc pas recensés.

Les discussions, recherches et interventions générales sur le travail à temps partiel dans la Fonction publique fédérale n'ont tenu compte que des travailleurs recensés. Les travailleurs non recensés en ont été exclus mais, comme nous le verrons, leur travail occupe une place importante dans la distribution du travail à temps partiel.

4.1 Les travailleurs recensés et non recensés

En 1981, la Fonction publique fédérale comptait 2 476 employés à temps partiel, ce nombre ne représentant que 1,1 pour cent de son effectif recensé[2] (Commission de la Fonction publique, 1981: tableau 11). Compte tenu du fait que 13,5 pour cent de la

main-d'oeuvre canadienne est employée à temps partiel, il s'agit d'un bien petit nombre.

Néanmoins, la structure de l'emploi à temps partiel dans la Fonction publique ne diffère pas tellement de celle qui prévaut généralement au Canada. Les 2 476 employés à temps partiel recensés sont pour la plupart des femmes (84 pour cent), dont aucune n'occupe un poste de cadre. Celles-ci se voient surtout confier les postes les moins bien rémunérés des catégories du soutien administratif et de l'exploitation (72 pour cent) au lieu des postes de gestion mieux rétribués (28 pour cent) (Commission de la Fonction publique, 1981: tableau 11).

Il n'existe aucun renseignement sur le nombre de personnes engagées sous contrat, encore moins sur la proportion de main-d'oeuvre contractuelle employée à temps partiel. Cependant, un chapitre sur les dépenses relatives aux contrats peut être ici particulièrement intéressant; il s'agit de celui qui porte sur le personnel temporaire affecté au travail général de bureau.

Chaque année, la Fonction publique fédérale dépense d'importantes sommes d'argent pour l'embauche de commis et de secrétaires provenant de diverses agences de placement de personnel temporaire. Les renseignements sur ces dépenses nous intéressent pour deux raisons:

d'abord, parce que presque toutes les personnes ainsi embauchées sont des femmes;

et ensuite, parce qu'il est probable qu'un grand nombre d'entre elles sont embauchées à titre d'occasionnelles, pour quelques jours seulement, en remplacement des fonctionnaires absents ou pour s'acquitter de tâches supplémentaires en période de pointe.

Les renseignements sur les dépenses gouvernementales au chapitre du personnel temporaire de bureau proviennent de deux sources, dont aucune n'est très satisfaisante. Ces dépenses s'élevaient en 1981 à 29 millions de dollars (Services et approvisionnement Canada). La deuxième source ne porte que sur la Région de la Capitale nationale, c'est-à-dire l'agglomération Ottawa-Hull. En 1981-1982, dans cette région seulement, 22 millions de dollars ont été dépensés pour embaucher du personnel de soutien par l'intermédiaire des agences de placement.

Dans son étude de 1980 sur les femmes dans la Fonction publique, le CCCSF se disait heureux de souligner que les dépenses relatives à l'embauche de personnel temporaire dans la Région de la Capitale nationale avaient baissé de 1977 à 1978, passant de 12 à 10 millions de dollars (CCCSF, 1980: 19). Nous considérions néanmoins que ce montant était trop élevé. Comment pourrions-nous aujourd'hui ne pas nous inquiéter en constatant que ces dépenses ont plus que doublé au cours des deux années qui ont suivi notre étude?

> Les travailleurs sous contrat sont ce que l'on appelle "les travailleurs dans l'ombre". Vous ne trouverez pas leur nom sur les organigrammes, mais ils sont au travail dans chaque ministère, chaque jour de l'année.
>
> (Alliance de la fonction publique du Canada et al., 1980)

Si les fonctionnaires à temps partiel ne forment qu'une très faible proportion de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux recensés, il n'en va peut-être pas de même pour les contractuels. Il est fort probable qu'un nombre considérable de travailleurs occasionnels à temps partiel sont embauchés par l'intermédiaire des agences de placement. Tant que les dépenses fédérales relatives aux contrats ne seront pas étudiées de plus près, une grande proportion des travailleurs de la Fonction publique, y compris les travailleurs à temps partiel, restera dans l'ombre.

4.2 Les conditions et modalités d'emploi à temps partiel dans la Fonction publique

Lorsqu'on se penche sur la question, il devient très clair que les employés à temps partiel de la Fonction publique fédérale ne sont pas traités différemment de ceux du secteur privé. En général, ils ont peu de sécurité d'emploi, de faibles salaires et peu d'avantages sociaux et ont rarement des chances de promotion.

La législation en vigueur sur le travail à temps partiel ne tient absolument pas compte des travailleurs non recensés. Elle distingue également deux catégories de travailleurs : ceux qui sont couverts par des conventions collectives et ceux qui en sont exclu. Les employés exclus subissent beaucoup plus les effets de la discrimination que les autres comme nous le démontrerons dans ce qui suit:

4.2.1 Syndicalisation

C'est la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (LRTFP) qui régit les relations entre employeurs et employés dans la Fonction publique du Canada. Cette loi définit l'employé comme étant une personne à l'emploi de la Fonction publique. Elle exclut cependant deux catégories de travailleurs à temps partiel :

(1) les personnes qui travaillent moins du tiers de l'horaire habituel; et

(2) les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire pour moins de six mois.

En vertu de cette définition, un nombre considérable d'employés à temps partiel recensés se voient nier le droit à la participation et à la représentation syndicales. En 1981, environ 10 pour cent des employés à temps partiel ont été exclus de ces privilèges.

Qu'en est-il des travailleurs non recensés, des contractuels? Théoriquement, s'ils travaillent plus de six mois, ils peuvent adhérer à un syndicat. Toutefois de véritables obstacles entravent la syndicalisation de ces employés. En effet, étant donné qu'ils n'ont aucune sécurité d'emploi, ils risquent de perdre leur poste si l'employeur n'acquiesce pas à leur participation syndicale. Quant aux syndicats, il leur est difficile de déterminer qui sont ces employés et où ils travaillent, ce qui complique extrêmement leur syndicalisation.

Il faut prendre des mesures pour supprimer cette discrimination. Plus précisément, il s'avère impérieux d'introduire une législation adéquate et d'apporter les modifications nécessaires à la LRTFP, de sorte à permettre la syndicalisation de tous les employés à temps partiel de la Fonction publique.

4.2.2 Embauche, congédiement et sécurité d'emploi

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (LEFP) est celle qui régit les nominations et l'emploi dans la Fonction publique. On constate qu'ici encore, la définition du mot "employé" établit une distinction entre les travailleurs, au détriment de certains travailleurs à temps partiel recensés.

D'après la LEFP, les personnes qui travaillent 15 heures ou moins par semaine n'ont pas droit à la convention collective.

Le processus de nomination de ces personnes fait l'objet d'un régime législatif et réglementaire distinct, défini par un ordre d'exclusion des travailleurs à temps partiel et par le Règlement sur le travail à temps partiel dans la Fonction publique. Par conséquent, certains droits garantis à leurs collègues leur sont déniés.

La LEFP ne dit rien non plus au sujet des contractuels individuels. Le seul recours de ces travailleurs, c'est de tenter de veiller eux-mêmes à ce que des garanties convenables soient inscrites dans leur contrat. Ceux qui sont employés par de agences de placement (personnel d'entretien et personnel de bureau par exemple) sont protégés ou non selon l'entente conclue avec l'agence.

4.2.3 Rémunération et augmentations de salaire

Les salaires de tous les travailleurs à temps partiel recensés, qu'ils soient ou non couverts par la définition que donne la loi, sont déterminés de la même manière, au prorata. Certaines dispositions de la loi peuvent cependant affecter ces salaires.

Les employés travaillant 15 heures par semaine ou moins ne sont admissibles à aucun concours restreint. Les priorités décrites à la LEFP ne leur sont pas non plus garanties. Or certaines de ces priorités, notamment les promotions, les mutations et les primes au mérite, ont une incidence assez directe sur les salaires.

Les règlements sur les augmentations salariales et la rémunération des heures supplémentaires ont aussi un effet sur les salaires. Les employés à temps partiel qui travaillent moins de 12,5 heures par semaine n'ont pas droit aux augmentations de salaire. Ceux et celles qui travaillent plus de 12,5 heures par semaine reçoivent les augmentations prévues à la convention collective ou au régime de rémunération en cours. La rémunération des heures supplémentaires est calculée différemment. Dans le cas des personnes travaillant moins de 12,5 heures par semaine, elle est calculée par rapport à une semaine de travail de 40 heures quel que soit le groupe professionnel dont il font partie. Pour ce qui est des employés travaillant plus de 12,5 heures par

semaine, les primes de surtemps sont calculées en fonction d'un horaire régulier d'une personne faisant le même genre de travail (37,5 heures pour les employés de bureau et 40 heures pour les employés affectés à la Section des services divers (gardes, magasiniers, commissionnaires). De toute façon, les travailleurs à temps partiel ont rarement l'occasion de se mériter des primes de surtemps. Ils ont toutefois de fortes possibilités d'être appelés à travailler plus que les heures prévues, ce qui peut leur occasionner de sérieux problèmes, par exemple lorsqu'ils doivent retenir les services d'une gardienne ou qu'ils ont un autre emploi.

Nous ignorons quel est le salaire des travailleurs à temps partiel non recensés. Nous pouvons supposer que la seule garantie qu'ils ont, c'est le droit au salaire minimum.

4.2.4 Pension de retraite

Les règlements relatifs à la Loi sur la pension de la Fonction publique stipulent qu'un employé qui travaille habituellement moins de 30 heures par semaine n'a pas le droit de contribuer au régime de pension de la Fonction publique et que de ce fait, il est privé de sa pension au moment de la retraite. De plus, une employée à plein temps qui décide de travailler à temps partiel moins de 30 heures par semaine, sans avoir terminé cinq années d'emploi à plein temps ouvrant droit à une pension, ne recevra pas de pension; elle récupérera ses contributions, avec 4 pour cent d'intérêt. C'est également le cas des employés à temps partiel admissibles à la pension qui quittent leur emploi auprès de la Fonction publique avant d'avoir complété cinq années de service. Ceux-ci perdent en plus leur droit à l'assurance-revenu en cas d'invalidité.

Dans une directive adressée au personnel cadre en décembre 1980, le gouvernement s'est engagé à accorder des prestations de retraite à un plus grand nombre d'employés à temps partiel. Mais il faut pour ce faire que la Loi sur la pension de la Fonction publique soit modifiée. Nous ignorons présentement quand seront prises ces mesures s'il y a lieu.

Ces modifications redresseront peut-être la situation pour certains employés à temps partiel recensés, mais elles ne tiennent malheureusement pas compte de leurs homologues non recensés.

5. LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

5.1 Historique

Après une étude sur le travail à temps partiel dans la Fonction publique fédérale, le Conseil du Trésor adoptait comme politique en décembre 1980, d'encourager et de favoriser l'établissement de postes à temps partiel, sous réserve des nécessités du service, et d'offrir des conditions d'emploi uniformes et équitables aux employés à temps partiel.

Des extraits de l'étude en question ont été cités au chapitre 535-3 du Manuel de gestion du personnel (document du Conseil du Trésor). Il semble qu'on se soit en premier lieu intéressé aux besoins de l'employeur.

> Dans de nombreux cas, le travail à temps partiel peut aider les ministères à atteindre leurs objectifs. Il offre notamment une plus grande souplesse dans les cas où la fréquence ou le volume de travail ne justifient pas un employé à temps plein. C'est également un moyen d'assurer un service efficace pendant les périodes de pointe, d'offrir des heures de service prolongées au public ou d'adapter les heures de service pour répondre à la demande locale.
>
> Les besoins des travailleurs ont cependant été pris en considération.
>
> Le travail à temps partiel permet de répondre aux besoins d'un grand nombre de personnes compétentes qui ne peuvent pas travailler à temps plein pour diverses raisons, notamment parce qu'elles ont des responsabilités familiales, mais qui désirent néanmoins travailler pour garder la main et demeurer en contact avec le milieu de travail. Il peut s'agir également d'une période de transition pour les personnes approchant la retraite; enfin, le travail à temps partiel convient bien aux étudiants ou aux autochtones qui ont d'autres activités mais qui souhaitent néanmoins faire partie des effectifs du gouvernement ainsi qu'aux personnes handicapées qui sont physiquement incapables de travailler toute la journée.

Afin d'établir pour les employés à temps partiel des conditions d'emploi uniformes, équitables et comparables à celles des employés à plein temps, le Conseil du Trésor est à modifier présentement certaines des conditions que nous avons décrites au chapitre 4 du présent mémoire. Comme nous l'avons déjà mentionné, des

modifications de la Loi sur la pension de la Fonction publique sont prévues. Les avantages sociaux, dont ne peuvent actuellement bénéficier que les employés travaillant en moyenne plus de 30 heures par semaine, seront accordés également à ceux, qui travaillent au moins le tiers de la période normale de travail[3]. Ces modifications ne sont toutefois pas encore en vigueur. Mais même lorsqu'elles le seront, les employés travaillant moins du tiers de la semaine normale se verront encore dénié le droit à la négociation collective.

5.2 Les problèmes que soulève la politique

Du point de vue du CCCSF, la politique fédérale sur le travail à temps partiel comporte plusieurs lacunes graves, et même les motifs sur lesquels elle se fonde nous apparaissent quelque peu discutables. Tout d'abord, la politique repose principalement sur les avantages que l'employeur peut en retirer. Ensuite, elle vise surtout les employés qui ont des besoins spéciaux: ceux et celles qui ont des obligations familiales, sont aux études, près de la retraite ou handicapés. À la longue, elle risque de leur nuire parce qu'elle réduira les pressions sociales en vue de la majoration des pensions, de l'aide aux étudiants, des services de garde et des programmes d'action positive pour les femmes, les autochtones et les personnes handicapées.

D'autres lacunes ont eu, ou auront, des effets bien plus directs sur les employés à temps partiel.

L'expansion du travail à temps partiel était préconisée avant que n'aient eu lieu les changements promis en matière de législation et de réglementation. C'est très regrettable parce que le nombre des effectifs à temps partiel au sein de la Fonction publique est monté de 1 907 employés en 1980 à 2 476 en 1981, soit une hausse de 30 pour cent.

Bien qu'on amende présentement la Loi sur le régime des pensions de retraite pour y inclure davantage d'employés à temps partiel, elle portera encore indirectement préjudice à la plupart des employés à temps partiel. Le plan de retraite sera encore investi à cinq ans et tout employé quittant la Fonction publique avant cinq ans n'aura pas droit à une pension mais recevra en retour ses versements au plan avec 4 pour cent

d'intérêts. De tous les employés à temps partiel, 68 pour cent quittent avant la limite de cinq ans. Les statistiques démontrent que des employés à temps partiel sont plus sujets aux investissements forcés à très faible intérêt. Il en résulte que les employés à temps partiel financent les pensions de retraite des employés à temps plein.

Rien dans la politique ne prévoit le droit d'association pour tous les travailleurs à temps partiel. Dans l'état actuel des choses, un travailleur à temps partiel peut perdre ce droit en passant tout simplement à une autre catégorie d'emploi. La règle du tiers des heures habituellement consacrées au travail est fondée sur le tiers de la semaine normale de travail des personnes occupant un emploi semblable. Par conséquent, une personne qui travaille 12,5 heures par semaine et qui, sans augmenter ses heures de travail, passe au groupe des Services divers ou à celui des Manoeuvres et hommes de métier -- où la norme est de 40 heures -- perd le droit d'adhérer à un syndicat.

D'après la politique, le travail à temps partiel "offre une plus grande souplesse dans les cas où la fréquence ou le volume de travail ne justifient pas un employé à plein temps." Or, les seuls travailleurs qui, à l'heure actuelle, accordent une véritable "souplesse" sont ceux qui ne sont pas recensés (les travailleurs sous contrat) et ceux qui sont embauchés pour moins de six mois.

Le CCCSF est déçu qu'on n'ait rien fait pour créer une réserve de personnel de soutien administratif pour les postes d'une durée indéterminée, selon le principe du Groupe d'affectations temporaires (GAT) qui est déjà appliqué pour le personnel de gestion. Cette formule permettrait à la Fonction publique de combler ses besoins à court terme en personnel de soutien en faisant appel à des employés permanents. Ainsi, une femme qui n'a pas de sécurité d'emploi et qui est sous-payée sur le marché du travail temporaire pourrait devenir employée régulière de la Fonction publique et bénéficier ainsi des mêmes avantages que les fonctionnaires, au chapitre de la sécurité d'emploi, des régimes de prestations, du salaire et des possibilités d'avancement. Toutefois, tant et aussi longtemps que les gestionnaires pourront compter sur les agences de placement, ils auront peu de raisons d'accroître le nombre d'employés réguliers à temps partiel.

La dernière lacune de la politique a trait au droit de regard du syndicat et des travailleurs. En effet, ce sont les gestionnaires qui sont chargés de définir les

exigences des postes qui relèvent de leur autorité, tant sur le plan des compétences requises que de la durée du travail, et ni les travailleurs ni le syndicat ne sont consultés à cet effet. Ce sont les gestionnaires qui prennent la décision à savoir quand, où et si un poste à temps partiel convient dans les circonstances. La politique actuelle répond d'abord aux besoins de l'organisation et ne tient compte qu'en second lieu des préférences des employés. Ainsi, ces derniers n'ont aucun recours lorsqu'on leur refuse la possibilité de travailler à temps partiel.

Pourtant, le personnel de gestion n'a pas été encouragé à appliquer cette politique ni, tel que nous l'avons indiqué, ne l'ont été les employés. Il est donc peu probable que les emplois à temps partiel dans la Fonction publique augmentent de beaucoup. De fait, les nombres le démontrent. Si l'on tient compte de la proportion plutôt que du nombre de travailleurs à temps partiel dans la Fonction publique, on constate que l'augmentation a été dérisoire. En 1980, 0,9 pour cent des emplois dans la Fonction publique étaient à temps partiel, comparativement à 1,1 pour cent en 1981, ce qui ne représente qu'une hausse de 0,2 pour cent.

6. RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

Dans le présent mémoire nous avons exposé certains des principaux problèmes que soulèvent, d'après nous, les conditions de travail à temps partiel. Nous nous sommes tout particulièrement intéressées à la situation des femmes, qui forment la grande majorité de ces travailleurs et qui subissent la plus grande part des effets négatifs. Nous avons étudié de plus près la Fonction publique fédérale qui constitue la plus importante source d'emploi pour les femmes; nous pouvions ainsi examiner certains désavantages particuliers découlant du travail à temps partiel. Nous proposons la création de nouveaux programmes et de nouvelles lois, qui serviront à améliorer la situation des travailleurs à temps partiel, et en particulier celle des femmes, tant dans le secteur public que le secteur privé.

6.1 Le travail à temps partiel dans la Fonction publique fédérale

Nous croyons important que la Fonction publique fédéral puisse servir de modèle dans le domaine du travail à temps partiel. Nous avons cependant découvert qu'il existe de nombreux désavantages associés au travail à temps partiel dans ce secteur public. Par conséquent, nous demandons d'abord que le gouvernement suspende l'application de sa politique sur le travail à temps partiel jusqu'à ce que ces désavantages soient suprimés.

Compte tenu des renseignements qu'il a présentés dans ce mémoire, le CCCSF considère que les changements législatifs et réglementaires suivants soient effectués. Ces changements devraient d'après nous, améliorer la situation de tous les employés à temps partiel de la Fonction publique et pourraient servir d'exemple aux employeurs du secteur privé.

Le droit à la négociation collective ne doit pas être restreint sans de sérieuses considérations. Par conséquent, il est important que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique soit modifiée afin que soit reconnu le droit d'association pour tous les employés à temps partiel.

Tous les travailleurs ont droit à la sécurité d'emploi et aux avantages sociaux. La classification des employés en fonction de l'horaire de travail devrait donc être

abolie. La distinction entre employés qu'établit la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique entraîne inutilement de la discrimination à l'égard d'une certaine catégorie d'employés.

Il faudrait définir des règles qui permettraient d'étudier de plus près les dépenses gouvernementales au chapitre du travail contractuel et créer un Groupe d'affectations temporaires (GAT) pour les postes de soutien administratif.

La Loi sur la pension de la Fonction publique devrait être modifiée de façon à ce que tous les employés à temps partiel puissent participer au régime de retraite en proportion du nombre d'heures de travail. De plus, pour ne pas constituer une mesure indirectement nuisible aux employés à temps partiel, le taux d'intérêt de 4 pour cent sur les contributions versées devrait être majoré au taux bancaire courant.

Dans le cadre de la politique actuelle sur le travail à temps partiel, ce sont les gestionnaires qui évaluent les exigences des postes relevant de leur autorité, sur le plan des compétences et de la durée du travail. Nous considérons que les employés devraient être consultés à ce sujet. Il faudrait donc qu'ils puissent en appeler de la décision lorsqu'on leur refuse un emploi à temps partiel. Il incomberait alors à la direction de démontrer que, sur le plan opérationnel, une telle mesure ne serait pas judicieuse.

Comme on peut s'attendre à ce que plusieurs employés demandent de travailler à temps partiel pendant un certain temps, à cause d'obligations personnelles (ce serait le cas des mères de familles et des étudiants, par exemple), il faudrait leur donner des garanties qu'ils pourront éventuellement retourner au travail à plein temps.

Considérant que seuls ceux et celles qui le désirent devraient travailler à temps partiel, le CCCSF aimerait ici appuyer le gouvernement fédéral lorsqu'il exige que la direction ne modifie pas "le statut d'un poste lorsqu'il est comblé, à moins que l'employé y consente".

6.2 Le travail à temps partiel au Canada

Le travail à temps partiel est une réalité au Canada. C'est une formule qui se répand rapidement, bien que les emplois soient confinés dans certains secteurs. Dans l'état actuel des choses, les conditions de travail sont extrêmemnt préjudiables aux employés et doivent être changées. Étant donné la situation socio-économique qui prévaut, plusieurs travailleurs, et en particulier les femmes, n'ont d'autre choix que de travailler dans ces conditions. Cette situation aussi doit être changée.

Compte tenu des renseignements recueillis et présentés dans ce mémoire, le CCCSF est d'avis que les principes suivants devraient servir de cadre à l'élaboration d'une politique globale sur le travail à temps partiel :

- le travail à temps partiel ne devrait pas être encouragé aux dépens du travail à plein temps;
- les salaires et avantages sociaux devraient, pour tous les travailleurs à temps partiel, être déterminés de manière équitable en rapport avec ceux accordés aux travailleurs à plein temps;
- tous les employés devraient faire partie de la même unité de négociation, quel que soit leur statut;
- l'expansion du travail à temps partiel devrait, avec le partage des postes et la réduction des heures de travail, faire partie d'une stratégie globale qui permettrait d'assouplir les conditions de travail;
- des expériences à cette fin devraient être faites dans tous les secteurs d'activité;
- les garderies devraient être organisées en vue d'accommoder aussi les parents travaillant à temps partiel;
- les gouvernements devraient perfectionner leurs méthodes de collecte des données afin d'offrir plus de renseignements sur le marché du travail à temps partiel.

À l'heure actuelle, l'expansion du travail à temps partiel touche certains groupes-cibles dans la population, à savoir les femmes, les étudiants, les retraités, les autochtones et les handicapés. S'il reconnaît que ces personnes peuvent avoir besoin de travailler à temps partiel et qu'elles ont le droit de le faire si elles le désirent, le

CCCSF aimerait quand même terminer ce mémoire à la Commission par un mot d'avertissement. L'expansion du travail à temps partiel ne doit pas remplacer les changements de politique qui s'imposent dans d'autres domaines. Pour les membre de ces groupes-cibles, l'obtention d'une véritable égalité comporte de nombreux éléments.

Dans le cas des femmes, cette égalité n'est possible que si les tâches domestiques et l'éducation des enfants sont partagés équitablement avec les hommes et appuyés par des services communautaires; si les garderies sont plus nombreuses et offrent de meilleurs services; si on met fin à la ségrégation professionnelle; et si la journée de travail est abrégée pour tous. Certes, il est urgent que les travailleurs à temps partiel soient protégés mais il importe également, de l'avis du CCCSF, que le travail à temps partiel ne soit pas considéré comme un substitut aux améliorations qui s'imposent dans ces autres domaines.

RENVOIS

1. Par exemple, à Ottawa (Ontario) en 1980, le coût d'une garderie variait de 15 à 20 dollars par jour pour des enfants d'âge pré-scolaire et allait jusqu'à 25 dollars par jour pour des bébés.

2. Les employés des Postes ne sont pas comptés puisque le ministère des Postes est devenu une société de la Couronne en octobre 1981.

3. La période "normale" varie selon le groupe d'emploi. Pour les employés de bureau, elle est de 37,5 heures par semaine, pour ceux de la Section des services divers et pour les manoeuvres et hommes de métier elle est de 40 heures, pour le groupe de l'administration financière, de 36,25 heures.

RÉFÉRENCES

Alberta Social Services and Community Health

1980 INTERPROVINCIAL COMPARISON - DAY CARE FACILITIES LICENSED FULL-DAY PROGRAM. Study conducted by Price Waterhouse Associates. (August) Exhibit 5.

Armstrong, Pat and Hugh

1978 THE DOUBLE GHETTO, McLelland and Stewart.

Canada

1970 Rapport de la Commission d'enquête sur la situation de la femme au Canada

CCCSF

1980 Les femmes dans la Fonction publique: négligées et sous-estimées. Conseil consultatif canadien de la femme.

Clark, Susan and Andrew S. Harvey

1976 "The social division of labour; the use of time." ATLANTIS 2(1):46-66.

Conseil du statut de la femme

1982 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL: UNE MESURE D'ÉGALITÉ EN EMPLOI OU D'INÉGALITÉ EN EMPLOI. Gouvernement du Québec.

Hill, Bert

1980 "Government planning benefits for part-timers." THE CITIZEN. Ottawa (October 30).

Hurtsfield, Jennifer

1978 THE PART-TIME TRAP: PART-TIME WORKERS IN BRITAIN TODAY. Low Pay Pamphlet No. 9, Low Pay Unit, London, England (December).

Mackay, Harry

1980 PART-TIME WORK IN CANADA.
A submission to the Advisory Council, Employment and Immigration Canada, Canadian Council on Social Development.

Ministère du Travail du Manitoba

1976 A STUDY OF PART-TIME EMPLOYMENT.
Winnipeg: Manitoba Department of Labour, Women's Bureau.

Meissner, Martin et al.

1975 "No exit for wives: sexual division of labour and the cumulation of household demands."
Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie 12(4). Partie 1.

National Council of Welfare

1971 La femme et la pauvreté (octobre)

Owen, John D.

1978 "Why part-time workers tend to be in low-wage jobs." MONTHLY LABOUR REVIEW 101 (June).

Conseil du Trésor

1980 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL. Manuel de gestion du personnel, Fonction publique fédérale, chapitre 535-3.

Finance de la Fonction publique du Canada et al.

1980 LA SOUS-TRAITANCE: DES PROFITS AU SECTEUR PRIVÉ À MÊME LES DENIERS PUBLICS. Mémoire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de l'Institut professionnel du Service public et de l'Association des économistes, sociologues et statisticiens(nes), au Parlement (guichet).

Commission de la Fonction publique

1981 RAPPORT ANNUEL 1981. N° de catalogue SC 1-1981.

Ministère du Travail de la Saskatchewan

1975 A COMPARATIVE STUDY OF THE PROVISION OF SELECTED NON-WAGE BENEFITS OF PART-TIME AND FULL-TIME EMPLOYEES IN RURAL SASKATCHEWAN, APRIL - JUNE 1974.

Ministère du Travail de la Saskatchewan

1979 A STUDY OF PART-TIME EMPLOYMENT IN SASKATCHEWAN. Saskatchewan Department of Labour, Women's Division (September).

Statistique Canada

1981 LA POPULATION ACTIVE. N° de catalogue 71-001 (décembre).

Webber, Maryanne

1977 EMPLOI À TEMPS PARTIEL EN 1975 et 1976. Statistique Canada, Division de l'enquête sur la population active, Document de recherches n° 12 (mai).

Weeks, Wendy

1980a "Part-time Work: The Business View on Second-Class Jobs for Housewives and Mothers", ATLANTIS 5(2):69-88.

Weeks, Wendy

1980b THE EXTENT AND NATURE OF PART-TIME WORK IN HAMILTON, SURVEY RESULTS OF SELECTED HAMILTON BUSINESS - 1978. Prepared for the Community Permanent Part-time Work Committee.

Weeks, Wendy and Ann Duffy

1981 "Women part-time workers and the needs of capital." ATLANTIS 7(1).

White, Julie

Étude à paraître sur les femmes et le travail à temps partiel. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.